

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

PhDr. Anna Papřoková

Profesní dráhy absolventů

VŠB – TU Ostrava

**The Professional Careers of VŠB-TU
Ostrava Graduates**

Disertační práce

Vedoucí práce – PhDr. Pavel Kuchař, CSc.

2008

Prohlašuji, že jsem disertační práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Ve Frýdku- Místku dne 31.3. 2008

vlastnoruční podpis

Děkuji PhDr. Pavlu Kuchařovi, CSc. za odborné vedení, faktické připomínky a trpělivost při zpracovávání disertační práce. Mé poděkování patří spolupracovníkům z VŠB-TUO, a to Ing. Luboru Tvrđému z Ekonomické fakulty za cenné rady a doporučení při matematicko-statistickém zpracování dat, dále pracovníkům úseku prorektora pro studium VŠB-TUO, především Ing. Haně Svobodové a Ing. Stanislavě Kebové za obětavou spolupráci při kategorizaci dotazníků a poskytování dalších materiálů a dat, bez nichž by tato práce nebyla úplná. Současně chci poděkovat Mgr. Anně Pavliskové z meziknihovny VŠB-TUO za jejich rychlý a profesionální přístup při zajišťování požadovaných materiálů a publikací.

Můj velký dík patří pochopitelně mé rodině za pochopení, že jsem se jim nemohla věnovat tak, jak bychom si vzájemně přáli a příteli Sašovi za toleranci a podporu i jazykovou korekturu této práce.

Abstrakt

Předložená disertační práce analyzuje uplatnění absolventů VŠB-TUO na trhu práce vzhledem k jejich vzdělání v hospodářských podmínkách i časových souvislostech sociálně ekonomické transformace v letech 1992-2002. Základní osu této disertační práce tvoří kontext práce a vzdělání. V analýze je využita homogenní databáze z opakovaných výzkumů absolventů VŠB-TUO, která vymezuje uvedený desetiletý časový horizont zkoumání.

Abstract

The presented doctoral thesis analyses the development of assertion of the graduates from the Technical University Ostrava (VŠB-TUO) on the job market in view of their education under the economic conditions and time context of the social economic transformation within the years 1992-2002. Labor and education present the basic axis of this doctoral thesis.. The analysis is based on a homogeneous data-basis compiled during repeated researches of VŠB-TUO graduates which encompasses the given ten year horizon of the investigation.

Obsah

Úvod.....	7
Část první: Předpoklady profesních drah - vzdělání a trh práce.....	9
1. kapitola Vzdělání.....	10
1. 1 Koncept vzdělání	10
1. 2 Škola jako instituce vzdělávání	13
1. 3 Diferenciace vzdělávacího systému	14
1. 4 Jakou hodnotu má vzdělání?	17
1. 5 Role masmédií při volbě vzdělávací a profesní dráhy.....	20
2. kapitola Práce	20
2. 1 Koncept práce	20
2. 2. Práce a lidský kapitál	23
2. 3 Problematika povolání a profese	25
2. 3. 1 Jak se měnil profil technických profesí	26
2. 4 Trh práce a zaměstnanost.....	27
2. 4. 1 Zaměstnanost	29
2. 4. 2 Nezaměstnanost	31
2. 5 Sociální mobilita v 90. letech v ČR	33
2. 6 Jakou hodnotu má práce?	34
3. kapitola Profesní dráha (kariéra)	36
3. 1 Koncept profesní dráhy	36
3. 2 Kariérový pohyb - modely a typy	38
3. 2. 1 Kariérové cykly - etapy vývoje kariéry	41
3. 3 Vývoj kariéry	43
3. 3. 1 Podmínky hospodářské organizace.....	44
3. 3. 2 Jedinec a jeho kapitál	47
3. 4 Kariéra v hospodářské organizaci a v podnikání.....	48
3. 4. 1 Kariéry v managementu	49
3. 4. 2 Kariéry v podnikání	50
3. 5 Hodnota a kritéria kariéry	51
Druhá část - Profesní dráhy absolventů VŠB-TUO z let 1992-2002.....	52
4 Použitá metoda	53
4. 1 Zvolená metoda, cíle a hypotézy	53
4. 2 Procedury a techniky, charakteristika výběrových souborů	56
5. Regionální hledisko a specifika vysoké školy.....	58
5. 1 Charakteristika Moravskoslezského kraje	58
5. 2 Specifika VŠB-TUO	62
6 kapitola Vliv vzdělání na profesní dráhy	63
6.1 Vzdělání jako stratifikační faktor.....	63
6. 1. 1 Vzdělání a problém „překvalifikovanosti“	64
6. 1. 2 Práce v oboru a dilema klíčových a profesních kompetencí	65
6. 1. 2. 1 Transformace stereotypu práce v oboru v kontextu MSK a vysoké školy	69
6. 2 Spokojenost s vybranými aspekty školní přípravy	70
6. 2. 1 Znalosti teoretické versus speciální	71
6. 2. 2 Spokojenost s přípravou na další kompetence	73

6. 2. 3 Vlivy práce v oboru, pohlaví a vystudované fakulty na spokojenost se školní přípravou	77
6. 3 Další vzdělávání a identifikace se školou a oborem	80
7 kapitola Absolventi na trhu práce	85
7. 1 Hospodářské organizace – nejčastější formy zaměstnanosti.....	85
7.1. 1 Vliv struktury hospodářských odvětví na zaměstnanost.....	89
7.2 Strategie a obtížnost hledání práce	92
7. 3 Stabilizace absolventů a možnosti mobility	96
7. 3. 1 Latentní změna a její důvody	99
7. 3. 1. 1 Vliv finančního ohodnocení na stabilizaci a změnu	100
7. 3. 1. 2 Odborný růst a další vzdělávání jako předpoklad změny	101
7. 4 Pracovní spokojenost	102
7. 4. 1 Spokojenost absolventů s jednotlivými aspekty práce ve vývoji 1992-2002	104
7. 4. 2 Rozložení spokojenosti mezi absolventy z let 1998- 2002	107
7. 4. 3 Analýza souvislostí mezi aspekty práce.....	108
7. 4. 3. 1 Vliv „tradičních“, „rozvojových“ a ekonomických oborů na pracovní spokojenost.....	111
7. 4. 3. 2 Vliv práce v oboru na pracovní spokojenost	114
7. 4. 3. 3 Pracovní spokojenost absolventů a absolventek.....	116
7. 5 Představy o práci versus realita	118
7. 5. 1 Vliv fakulty, práce v oboru, vedoucího postavení a pohlaví na plnění představ	120
8. Absolventi v managementu a podnikání	122
8. 1 Absolventi v managementu	122
8. 2 Absolventi v podnikání	125
9 Závěry.....	129
10. Literatura	136
Přílohy 1-6	

Úvod

Je průběh profesní dráhy založen pouze na vzdělání a vystudovaném oboru nebo zde existují ještě další mechanismy? Technologický pokrok a sociálně-ekonomický rozvoj je ve většině moderních společností spjat s nárůstem vzdělanostní úrovně, i když tento vztah neplatí jednoznačně pro všechny prosperující země. Vysoké školy reagují na požadavky trhu práce a současně vytvářejí předpoklady pro rozvoj modernizace a vědeckotechnického pokroku.

Úspěšnost a možnosti uplatnění absolventů na trhu práce se staly od poloviny devadesátých let vážným tématem, které se dotýkalo nejen absolventů z hlediska jejich profesních drah, ale stalo se i evaluačním kritériem školy a významným faktorem prosperity podniků. Tento trend pokračuje a je vyjadřován v konceptech informační nebo vzdělanostní společnosti.

Dimenze vzdělání a dimenze zaměstnání tvoří základní osu této předložené práce. Konkrétní uplatnění absolventů na trhu práce budeme sledovat v časovém úseku 10 let, což nám umožní analyzovat vývoj profesních drah, včetně významu a role získaného vzdělání na trhu práce, jako skupinové charakteristiky absolventů vysoké školy. Cílem našeho zkoumání je i vliv konkrétních oborů vysokoškolského vzdělání v časově vymezeném desetiletém rámci na získání odpovídající pracovní pozice ve struktuře hospodářských odvětví a organizací, hodnocení dosaženého vzdělání absolventy vzhledem k praxi a jejich postoje k práci a ke škole.

Předložená práce je rozvržena do dvou částí. V první části *Předpoklady profesních drah* se budeme v teoretické rovině a na základě vybraných dostupných dat od roku 1992 do roku 2002 postupně zabývat problematikou vzdělání, práce a vývojem kariéry v naší společnosti. Toto vymezení není samoučelné, ale dává nám srovnávací rámec pro analýzu profesních drah absolventů VŠB-TUO za stejné časové období. Tato analýza je obsahem druhé části disertační práce. V první kapitole přibližujeme koncept vzdělání, diferenciaci a roli vzdělávacího systému i strukturu vzdělání v naší společnosti. Snažíme se odpovědět na otázku, jakou hodnotu vlastně u nás v současnosti vzdělání má. V druhé kapitole se snažíme postihnout práci a její změny, systém profesí a vzhledem k tématu i vývoj technických profesí. Významným těžištěm této kapitoly je trh práce, zaměstnanost a její protipól nezaměstnanost. V třetí kapitole se zaměřujeme na pojetí a charakteristiku profesních drah, jejich vývoj i varianty kariér v hospodářských organizacích a v podnikání.

Druhá část práce *Profesní dráhy absolventů VŠB-TUO* je vedena snahou na datech z opakovaných výzkumů doložit a dokumentovat situaci v uplatnění absolventů této vysoké školy na trhu práce v letech 1992-2002. Ve čtvrté kapitole seznamujeme s použitou metodou, procedurami i technikou a charakterem empirických dat absolventů VŠB-TUO, kteří ukončili studium v letech 1992-2002. V páté kapitole podáváme základní charakteristiku regionu Moravskoslezského kraje a specifika Vysoké školy báňské-Technické Univerzity Ostrava. V dalších třech kapitolách v empirické rovině navazujeme na první část práce. V šesté kapitole se zabýváme vlivem vysokoškolského vzdělání na uplatnění absolventů i hodnocením významu školní přípravy absolventů pro praxi. Sedmá kapitola analyzuje v časovém kontextu 1992-2002 ve zvláštních podkapitolách profesní dráhy absolventů. Zvlášť se zabývá nástupní praxí absolventů a strategiemi při hledání zaměstnání. Dál se snaží postihnout stabilizaci a pohyb absolventů, včetně jejich vertikální mobility a potenciálních důvodů změny zaměstnavatelů. Následující podkapitola analyzuje pracovní spokojenost i

splnění očekávání absolventů v současném zaměstnání. V osmé kapitole se na malém vzorku zabýváme kariérou absolventů v managementu a podnikání. I když jsou uvedené kapitoly zaměřeny na profesní dráhy absolventů VŠB-TUO v době transformace v Moravskoslezském kraji, snažíme se tyto poznatky vztáhnout k dokumentovaným zjištěním absolventů jiných vysokých škol v období let 1992 – 2002. V závěrech vyhodnocujeme hypotézy a naše výsledky konfrontujeme i s jinými zjištěními a navrhuje další možnosti zkoumání. Následuje seznam použité literatury a dalších výzkumných zpráv. Samostatnou část tvoří přílohy, které obsahují obě verze dotazníku (1. původní dotazník z roku 1997 a 2. modifikovanou verzi z roku 2004) a přílohy 3 – 7, které obsahují data vztahující se k absolventům VŠB.

Desetiletý časový rámec od roku 1992 do 2002 je primárně vymezen jednak empirickým materiálem a daty z opakovaných průzkumů absolventů, které máme pro analýzu k dispozici, jednak kontextem trhu práce uvedeného časového období. V těchto souvislostech předkládáme možnosti adaptace a základní typy profesních drah absolventů na základě zprostředkovaných a socializovaných postojů ke vzdělání a práci, včetně podnikání a managementu. Jsme si vědomi, že empirická data mají omezenou vypovídací schopnost a platí pouze pro soubor, na kterém byl tento materiál získán pro období let 1992 -2002. Přesto ale některé vztahy mají širší platnost a můžeme si je dovolit zobecnit.

Definice používaných pojmů jsou součástí jednotlivých kapitol, které na sebe obsahově navazují a systémově spolu souvisí. Ještě jednou připomínáme desetileté časové ukotvení období 1992-2002, které je pro předloženou analýzu zásadní. Doufáme, že tato práce bude přínosem pro interdisciplinární pohled k sociologii terciárního vzdělání, přechodového období a prvního zaměstnání. Záměrně neužíváme termín ukončení studia, protože to se stává součástí celé životní dráhy.

Část první: Předpoklady profesních drah - vzdělání a trh práce

V této první části se budeme postupně ve třech kapitolách teoreticky a na základě odpovídajících materiálů z let 1992- 2002 zabývat souvislostmi vzdělání a zaměstnání v naší společnosti s akcentem na 90. léta minulého století. Tento přístup nám umožní lépe analyzovat a interpretovat vliv sociálně-ekonomické transformace na profesní dráhy absolventů VŠB-TUO, které tvoří obsah druhé části.

Budeme se snažit identifikovat roli vzdělání a její vliv na uplatnění absolventů na trhu práce v kontextu deseti let. Vzdělání a školní docházka má v naší společnosti dlouhou tradici, patříme k zemím s nejvyšším podílem středoškoláků v populaci. Náš školský systém je od roku 1990 výrazněji diferencován a povolna dochází i ke změně vzdělanostní struktury s nárůstem vysokoškoláků. Od vzdělání, které vždy plnilo kultivující i pragmatické funkce se dnes očekává řešení všech nakumulovaných problémů. Hodnota vzdělání se mění v kontextu se zaměstnaností a životním úspěchem. Vysokoškolské vzdělání je dnes častěji spojováno především s jistotou pracovního místa.

Civilizační a technologická modernizace s tržním hospodářstvím i internacionalizace světa práce začaly v devadesátých letech povolna u nás měnit trh práce, strukturu hospodářských odvětví, organizací i hierarchie řízení. Změny se dotkly všech pracovních míst, tedy i těch, která byla a jsou obsazována absolventy vysokých škol. V organizační struktuře hospodářských podniků se začaly uplatňovat odlišné modely pracovního chování i pojetí kariérových drah, než tomu bylo v relativně stabilním prostředí státních podniků před transformací. Zaměstnavatelé formulovali pro zaměstnance nové požadavky na znalosti a dovednosti, profese a kvalifikaci. Centrálním pojmem se stala flexibilita. Ne všichni byli a jsou schopni tyto požadavky plnit. Na trhu práce se začaly vytvářet nerovnosti, zvláště v těch oblastech, kde docházelo k omezování tradičních výrobních a útlumovým programům. To se projevovalo ve struktuře zaměstnanosti, růstu nezaměstnanosti a mobilitě. Uvedený vývoj probíhal na bázi demografických změn, kdy od poloviny 90. let začalo docházet ke kvalitativnímu úbytku české populace a změně její věkové struktury s tendencí k populačnímu stárnutí (Kuchařová, 2003). Po padesátileté pauze začala od začátku 90. let vznikat na trhu práce nová kategorie - podnikatelé.

1. kapitola Vzdělání

1. 1 Koncept vzdělání

Existuje mnoho definic vzdělání. My budeme vzdělání chápat jako “proces získávání vědomostí ve formě poznatků i určitých schopností a dovedností, spojených s úsilím o integraci do dané kultury a společnosti a o aktivní přispění k jejich rozvoji“ (VSS :1417). Jde o systém otevřený, který probíhá ve všech etapách životního cyklu, ale nejintenzivněji se dotýká jedince v období dětství a dospívání. Vzdělávací dráha je průchodem jedince těmito stupni od základního po vysokoškolské vzdělání, podle vztahu k profesní orientaci na všeobecné a odborné. Vzdělání je chápáno jako součást socializace a enkulturacy, přičemž obecně je jeho vyšší úroveň spojena s vyšším společenským postavením a prestiží.

Pojem vzdělání se měnil s vývojem společnosti. Ve středověku patřily k základním nositelům vzdělanosti kláštery a církve. Vzdělání v populaci mělo nízkou četnost, čtení a psaní bylo významným a vzácným strategickým prostředkem moci. Patřilo privilegovaným a sloužilo k předávání vědění a formování jedinců pro blaho společnosti. V tradičních společnostech se reprodukovala minulá zkušenost, v běžné populaci bylo vzdělání předáváno v rámci rodiny, pospolitosti, cechu. Jednalo se hlavně o praktické zkušenosti a poznatky a souviselo s činností a prací. Koncem 18. století byly v monarchii položeny základy moderní školské soustavy a školství získalo společenskou a státní funkci¹.

S rozvojem industrializace, změnou práce a rozvojem povolání začalo docházet nejen k strukturalizaci společnosti, ale oddělila se práce duševní od fyzické, vědění od práce, teorie od praxe. Industrializace pro své nově vznikající organizace potřebovala kvalifikované pracovníky. Vzdělání nastolovalo i větší možnosti využití individuálních šancí a začalo být vnímáno jako prostředek vedoucí k zlepšení sociálních poměrů. Škola se stala významnou institucí, která připravovala výkonnou pracovní sílu pro potřeby industrializace a řízení správy. Vzdělání tak bylo spojováno se sociálně-ekonomickým statutem a pracovní kariérou a začalo být intenzivněji vnímáno jako výťah do zajímavějších a lukrativnějších pater služební hierarchie i sociální stratifikace. Vzdělání začalo plnit významněji pragmatické cíle.

V druhé polovině minulého století začalo docházet na jedné straně jak k demokratizaci vzdělání, včetně masového vzdělávání žen, tak ke vzniku teorií, které popisovaly reprodukci sociální nerovnosti². Na druhé straně se začal zrychlovat vědeckotechnický pokrok a vyspělé evropské země se vydaly na cestu od „průmyslové“ k „postindustriální“ společnosti. V dalším vývoji se setkáváme s ekvivalentem „společnost vzdělání“, „znalostní společnost“, „znalostní ekonomika“ aj. Podle A.Veselého (2004) ke vzniku znalostní společnosti přispívá několik faktorů. Jsou jimi technologické změny, změny v ekonomice (přesun z materiálního zboží na nehmotné), změny na trhu práce (zvyšující se počet profesí s vysokou složitostí práce) a změny v sociální struktuře. Je možno hovořit i o společnosti intenzivních vědomostních procesů³.

¹ Marie Terezie, ovlivněna idejemi filantropismu, označila školství za „politikum“, tj. za oblast zájmu státu. V rámci centralistické politiky byla v roce 1774 zavedena povinná školní docházka (Svobodný, 1996).

² P.Bourdieu chápal vzdělání jako jednu z forem „kulturního kapitálu“, který se reprodukuje vzdělávacím systémem společnosti. Na základě výzkumu zjistil vyšší pravděpodobnost získání kulturního kapitálu dětmi v rodinách, které s ním disponují a předávají ho v rodinné socializaci. Tím zpochybnil ideu emancipace prostřednictvím vzdělání a doložil, že systém vyšších škol je svým jazykem, normami a hodnotami adaptován na kulturu středních vrstev (Bourdieu, Passeron, 1971). B. Bernstein upozornil např. na „jazykový kód“, kdy se sociální diferenciaci reprodukuje i prostřednictvím odlišné jazykové socializace (Bernstein, 1980).

³ K. Müller hovoří o porušení lineárního modelu ve prospěch interaktivního, chápaného v kontextu souborného vlivu různých motivačních zdrojů (Müller, 2006).

Technologický pokrok a sociálně-ekonomický rozvoj je v moderních společnostech⁴ spojován s nárůstem vzdělanostní úrovně a dalšími změnami (rozvoj techniky a informačních technologií, globalizace, časoprostorová komprese), které například A. Giddens označuje za společnosti „radikalizované modernity“ (Giddens, 1998), U. Beck hovoří o společnosti „rizikové“, v níž se v souvislosti s uvedenými změnami vytvářejí od 80. let minulého století ve vyspělých zemích, konkrétně v Německu, takové jevy, jako například destandardizace výdělečné práce, diskrepance mezi vzděláním a zaměstnáním, apod. (Beck, 1986), jako nezamýšlený důsledek sociálně-ekonomického rozvoje.

Na tento vývoj upozornili rovněž Allerbeck a Hoag⁵, když analyzovali problémy, které byly od 80. let medializovány v německém tisku i televizi. Období od 60.- 80. let minulého století charakterizovali změnou hodnot typu „Kirchturm“ na „Fernsehturm“, se všemi průvodními znaky. Na jedné straně se zvýšil počet studovaných oborů, ale podle autorů vzdělávací soustava nedávala ani minimum orientace, kterou by mladí potřebovali pro odpovědné samostatné rozhodování. Cíle vzdělání se staly nejistými, především nebylo jasné, jak by bylo možno dosáhnout cílů, k nimž dospěli jejich rodiče vlastním úsilím, ve smyslu „per aspera ad astra“. Mladí, přestože se učili, neměli jistotu, že po vyučení dostanou práci. Tyto mladé lidi začala postihovat nezaměstnanost, což mělo vliv na jejich motivaci. U generace mládeže v 80. letech minulého století byly šance získat práci menší než u jejich rodičů, pro které vzdělání v letech 1962 představovalo jistotu pracovního místa. Podle autorů mladým ve věku 15-19 let scházela na rozdíl od generace jejich rodičů, pro které bylo vzdělání i práce smyslem života - v uvedených širších souvislostech - vůle se učit, pracovat, apod., tzv. známý postoj „Null Bock“⁶ (téměř žádné jiné slovo z řeči mladých se tak neujalo). Problémy s uplatněním se však začaly v současné době dotýkat i kvalifikovaných osob. Proto se mnoho lidí snaží vyhnout takovéto situaci dodatečným vzděláním, studiem dvou škol nebo rekvalifikacemi i v jiných oborech.

Stejně tak naše společnost se začala postupně měnit na postindustriální, kterou provázela restrukturalizace průmyslu s přesunem zaměstnanosti do sektoru služeb. Tento proces však neznamenal výrazné zmenšení vlivu průmyslových odvětví⁷. Restrukturalizace zasáhly organizační a profesní strukturu podniků a vedly ke vzniku nových profesí i způsobů práce. Ty vyžadovaly nové požadavky na lidský potenciál a tím i odlišné způsoby přípravy a modely pracovního chování, než tomu bylo u tradičních profesí. Tyto skutečnosti daly do pohybu po léta neměnný školský systém propojený s plánovanou ekonomikou a odstartovaly

⁴ Moderními společnostmi máme na mysli společnosti s centralizovanou úlohou trhu, charakterizované ve svém rozvoji procesy urbanizace, formalizace organizací a institucí, centralizací moci, a v jejich důsledku rostoucí rolí systému kontroly a ekonomické kalkulace hodnot [Keller 1996].

⁵ V monografii „Jugend ohne Zukunft?“ analyzovali autoři na datech ze 60. a 80. let minulého století postoje generace dětí i jejich rodičů, v době kdy obě tyto kategorie měly 19 let. Jejich obsahy interpretovali na pozadí rychlého hospodářského rozvoje Německa od poloviny 20. století, který se vyznačoval pokroky v technice, masovým nástupem TV a růstem konzumu. Na datech doložili, jak se v průběhu 20 let změnila úroveň spokojenosti se školou u studujících učebních oborů, která klesla ze 75% v 60. letech na 43% v 80. letech (Allerbeck, Hoag, 1985: 79).

⁶ Jako „Null-Bock“ generace se obecně označuje dospívající generace mladistvých, kteří na základě své profesní, sociální a ekonomické budoucnosti nevidí před sebou žádné perspektivy. To se projevuje v sociálním vymezení, ztrácejícím se smyslu života, depresích, frustraci, radikalizaci a konzumaci drog. Tento postoj je často veden úsilím, nestát se takovými, jakými byli rodiče a prarodiče. Je to současně i vzpoura proti stávajícím strukturám, do kterých se tito mladí lidé nechtějí začlenit. V užším smyslu se pod pojmem Null-Bock generace rozumí nálady mladých v druhé polovině 80. let v západním Německu. Částečně se postoj Null Bock počátkem 80. let zdůvodňoval i tím, že kvůli atomovému zbrojení v té době prý nemělo lidstvo tak jako tak žádnou budoucnost. V hovorové němčině znamená výraz „*keinerlei Null Bock auf etwas haben*“, nemít na nic chuť, náladu, nemít o nic zájem, přičemž etymologicky se slovo „Null Bock“ v tomto smyslu dostalo do jazyka přes hantýrku podsvětí z romštiny, kde „bokh“ znamená „hlad“.

⁷ Naše republika patří k zemím s tradicí průmyslu. Zaměstnanost v průmyslu představovala v roce 2002 v ČR 40%, v EU 27% (Eurostat 2002).

novou etapu ve vzdělávání. Tržní principy ekonomiky se začaly uplatňovat i ve vzdělávacím systému, který převážně začal vzdělávat pracovníky pro sféru nově se formujících institucí a průmyslových organizací. Vzdělání tak plnilo převážně ekonomické cíle, mělo za úkol rychle reagovat na ještě rychlejší požadavky vznikajících podniků a tím zabránit nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou po některých profesích na trhu práce. Důsledkem tohoto zamýšleného procesu byl i přebytek absolventů určitých oborů, na začátku druhé poloviny 90. let například ekonomických, kteří se buď rekvalifikovali nebo pracovali na pozicích bez vztahu k vystudovanému oboru.

Vzdělávání podle již uvedené definice nemá být pouze učení, ale má rozvíjet schopnost něco vytvořit, rozvíjet osobnost prostřednictvím sebereflexí vést vzdělávaného ke zvyšování osobních kompetencí v oblasti profesní, sociální i zájmové. Mělo by si ponechat svou funkci kultivující a předat vzdělávanému široký poznatkový základ, který je základem celoživotního studia. Trh práce ale působí na instrumentální roli vzdělání, kdy po něm požaduje, aby vzdělávalo pro hospodářskou sféru konkurenceschopné, kvalifikované a flexibilní odborníky. Tím se vzdělání stává mimo jiné nejen faktorem kultivace a vzdělanosti, ale i instrumentem ekonomiky k realizaci a uplatnění na trhu práce. V posledních letech přicházejí od evropských institucí další výzvy po „zmasovění“ vysokoškolského vzdělání. Znamená to, že ve jménu „vzdělanosti“ společnosti by měl vzdělávací systém reagovat nejen na rozvoj poznání a znalosti jejich členů a zajišťovat kvalitativní vzestup, ale v kvantitativních ukazatelích by měl vykazat zvyšující se podíl vysokoškoláků. Při hodnocení možných důsledků těchto kroků se setkáváme na jedné straně s kritickým postojem, varujícím před „překvalifikovaností“, kdy už dnes vysokoškoláci vykonávají práci, na kterou stačí středoškolské vzdělání. Na druhé straně se od zvýšení podílů vysokoškolských odborníků očekává, že z hlediska produkce lidského kapitálu by mělo přinést i větší investice, růst ekonomiky a současně i řešení společenských a ekologických problémů. Je to úkol nelehký pro systém, který vždy býval pod tlakem jiných sfér. Do jaké míry se splnění těchto požadavků vzdělávacímu systému podaří, ukáže ale další vývoj.

V konceptu vzdělání hraje v posledních zhruba padesáti letech významnou roli lidský kapitál, který je považován za produktivní kvalitu jedince. Autory bývá charakterizován jako soubor znalostí a dovedností, kterými pracovník disponuje a které mohou být pronajaty. Tyto znalosti a dovednosti lze získat prostřednictvím vzdělání, pracovního výcviku nebo vlastní zkušeností. Tím rozlišujeme získání lidského kapitálu třemi způsoby, a to formálním vzděláním, formou zaškolování v práci nebo doma⁸. Vyšší úroveň vzdělání mnozí neztotožňují pouze s vyšší prestiží, ale i vyšší mzdovou úrovní, vyšší mírou ekonomické aktivity a nižší pravděpodobností výskytu nezaměstnanosti. Hodnota kapitálu je určena působením nabídky a poptávky na trhu práce.

V 60. letech dvacátého století vznikla teorie lidského kapitálu. Ta je založena na předpokladu, že vzdělání získané ve vzdělávacím systému přispívá k produkčním schopnostem jednotlivců. Podle této teorie se mladí uchazeči snaží získat co nejvyšší certifikát, který má funkci vstupenky na trh práce a je pro zaměstnavatele „signálem“ o kvalitě absolventa. Součástí tohoto jevu je i skutečnost, která však už dnes přestává v podnicích jednoznačně platit, že řada firem často požaduje od absolventů především formální doklad o kvalifikaci. I obor studia je pro ně druhotným kritériem. Tento přístup naznačuje, že diplom signalizuje určitou úroveň znalostí, schopností a dovedností, ale se zvyšujícím se nárůstem vysokoškoláků a diplomů může dojít k inflaci jejich hodnoty.

⁸ Gary S. Becker definuje investice do lidského kapitálu jako aktivity, které se projevují trvalým nebo opakovaným vlivem na peněžní či psychické příjmy. Vzdělání považuje za investici, která v budoucnu přinese jednotlivci výnos v podobě vyšších výdělků jako odměnu za větší znalosti a schopnosti, popř. vyšší produktivitu práce a technologický pokrok (Becker, 1993).

Z teorie lidského kapitálu vychází i požadavek dalšího vzdělávání, ve smyslu zvyšování produktivních schopností. Další vzdělávání nejčastěji zahrnuje přípravu pracovníků k výkonu pracovní činnosti, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace, přípravu manažerů, jazykovou přípravu, apod. Může se realizovat různými cestami, a to jak v systému formálního vzdělávání, jehož cílem je získat certifikát, tak i neformálního vzdělávání, které se snaží reagovat na požadavky trhu práce, je více otevřeným a měnícím se systémem a hodnotě jeho osvědčení se přikládá, vzhledem k nesystémovému propojení v různých organizacích odlišný význam.

Na potřeby dalších forem vzdělávání v průběhu pracovní kariéry by měla na jedné straně diferencovaně reagovat vzdělávací soustava, což se stává formou pořádání speciálních kurzů nebo zaváděním postgraduálních programů, na druhé straně by měli zaměstnavatelé svým pracovníkům další vzdělávání umožňovat. V této souvislosti vstupuje do rozhodování zaměstnavatelů o další kvalifikaci pracovníků obecný nebo specifický lidský kapitál. *Obecný lidský kapitál* lze produktivně použít nebo pronajmout na trhu práce jakémukoliv zaměstnavateli za stejnou tržní mzdu. Motivace podílet se na investicích do firemně specifického lidského kapitálu existuje často jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Realizace investování je však často podmíněná⁹, a to i navzdory tomu, že se začínáme setkávat s názory zaměstnavatelů, zvláště větších organizací se zahraničním kapitálem, že investice vložená do zaměstnanců se jim vyplatí i v případě, když zaměstnanci odejdou. Budou totiž na jedné straně o firmě vytvářet příznivou image, na druhé straně s velkou pravděpodobností do někoho z dalších příchozích uchazečů už jiný zaměstnavatel investoval, takže se jim tyto náklady oklikou vrátí a vyplatí. Navíc, lze předpokládat, že poroste potřeba nejen vysoce kvalifikovaných pracovníků, ale zároveň i pracovníků ochotných trvale se zdokonalovat ve svém oboru nebo vystřídat během života více profesí, i když dnes tomu ještě situace nenásvědčuje. Výjimkou jsou vysokoškoláci, z nichž se po skončení školy dál vzdělávají zhruba dvě třetiny, s klesajícím vzděláním účast na vzdělání klesá. Tento stav indikují i výsledky výzkumu projektu „*Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice*“¹⁰, které potvrdily nedostatečnou motivaci i propojenost vzdělávacích systémů, kdy se dalšího vzdělávání neúčastní právě osoby s nejnižším nebo nízkým vzděláním, jimž by pomohlo v jejich rozvoji a lepší realizaci. Tento stav vede ke zvýhodňování zaměstnanců spíše velkých podniků, s vyšším statutem, jimž na další vzdělávání většinou přispívá zaměstnavatel. Tím vede další vzdělávání v současných podmínkách spíše k vytváření „druhotných“ nerovností. Tohoto vzdělávání se podle statistik účastnilo u nás pouze 6,3 % dospělé populace, ve státech EU to bylo 9,4 %, ale v severských zemích a ve Velké Británii až 20% (Eurostat 2004).

1. 2 Škola jako instituce vzdělávání

Rozhodujícím prostředím, ve kterém se formuje osobnost a realizuje vzdělávací dráha a začíná profesionalizace, je škola. Škola, na rozdíl od rodinné výchovy, založené většinou na tradiční zkušenosti a metodě náhody začala praktikovat metodu založenou na vědeckém poznání. Zaujímá středové postavení mezi rodinou, kde interakce dítě - rodiče jsou založeny na emocích a dalších funkcích této primární skupiny a zvěcněnou interakcí světa trhu práce.

⁹ Veškerá úhrada zaměstnancem je riskantní, neboť budoucnost pracovního úvazku není zaměstnavatelem garantovatelná. Opačná situace, vložení investic do specifického kapitálu zaměstnavatelem, je rovněž riskantní, neboť zaměstnanec může zaměstnavatele opustit, čímž zaměstnavateli hrozí ztráta zamýšlených výnosů.

¹⁰ Projekt „*Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice*“ GAČR, evidován pod č. 403/05/2496, řešen VŠB-TUO a OU Ostrava (2004-2007) přinesl v tomto směru výsledky, že vysokoškolákům většinou hradí vzdělávání zaměstnavatel. Obsahově převažují počítačové a jazykové kurzy. Neúčast na dalším vzdělání je podle pořadí nejčastěji zdůvodňována nepotřebností dalšího vzdělání, nedostatkem času, ztrátou zájmu a finančně. Existují rozdíly podle pohlaví, kdy na vlastní náklady se častěji vzdělávají ženy. Podle vzdělání na něm participují opět ti, kteří již vyššího vzdělání dosáhli.

Ten je založen především na výkonu, znalostech a dovednostech, což vyžaduje náročnou přípravu. Tuto přípravu zajišťuje ve svých jednotlivých stupních a typech škola.

Škola bývá charakterizována jako „instituce, která se zabývá vzděláním a výchovou jedinců, funguje podle zákonných norem, hodnotí podávané výkony a podle nich do značné míry směřuje další profesní dráhu jedince. Významným vztahem, na kterém je škola založena, je interakce student – učitel.“ (Jandourek, 2001:247). Škola se stává organizačním a strukturujícím principem každodenního života studentů (ale i učitelů), přináší nové prvky povinnosti, soutěživosti, aspirací, výkonu, konformity, apod¹¹. I když její bazální funkcí je vzdělávání, otevírá se zde nová síť sociálních vztahů, a to vrstevnických i institucionálních, které se mohou později uplatnit ve smyslu sociálního kapitálu, tj. výhodných známostí. Pravidla skupinového soužití v sociálním prostředí školy tvoří předobraz společnosti a v mnoha směrech rozhodují o hodnotovém světě jedince, pojetí spravedlnosti, síly autority, riskování, úspěchu apod. Koneckonců vždy souvisí s kulturním systémem společnosti a její sociální stratifikací, kdy ideu výchovy ovlivňuje hospodářský pokrok i širší politické a sociální prostředí¹².

Jako vzdělávací instituce připravuje škola na všech svých stupních na převzetí budoucích pracovních rolí a začlenění do systému širších společenských vztahů. V literatuře většinou bývají uváděny čtyři funkce školy, a to *personalizační*, kdy dochází k formování jedince v samostatně jednající bytost, *kvalifikační*, která zahrnuje orientaci na výkon, znalosti, kvalifikaci, *socializační a integrační*, kdy dochází k propojení přípravy na povolání s přípravou na život v rodině, v nejrůznějších povoláních (Havlík a kol., 1993:54). Různé koncepce školy rozvíjené od 60. let se tak podle orientace člení zhruba na ty, které jsou zaměřeny na *potřeby žáka*, *potřeby společnosti*, *klasické hodnoty*, apod. (Bertrand, 1998).

Na školách dochází k profesionální identifikaci. V posledních letech se projevuje snaha zastřešit celou problematiku termínem *kariérové poradenství*. Součástí služeb je poskytování kvalitních informací a pomoc při realizaci individuálních profesních přání. Ta se diferencují podle stupně vzdělávání¹³ při posuzování perspektivní volby profese. Podpůrně zde působí různé formy masmédií, hospodářské organizace, některé pracovní agentury a neziskové organizace apod. Cílem zúčastněných je zefektivnění výběru a volby profese v souladu s možnostmi a individuálními předpoklady studujících tak, aby jejich volba byla pokud možno v souladu se společenskou poptávkou. Jinými slovy, jak bylo řečeno na začátku, jde o integraci mladých do ekonomického systému společnosti podle norem a pravidel platných v dané společnosti.

1. 3 Diferenciace vzdělávacího systému

Historie školní docházky má v naší společnosti již dlouhou tradici. O tom svědčí fakta, že bez vzdělání bylo v naší republice v roce 1950 jen necelé procento dospělých, zatímco v Belgii to bylo ještě 5 %, v Itálii 16% a ve Španělsku dokonce 36% (Možný, 2002: 78). V roce 2002 bylo povinné vzdělávání nejvyšším dosaženým vzděláním pro 12% dospělé populace (16% ženské a 7% mužské populace) (Procházková, 2006:98).

Od roku 1990 došlo ke změnám naší vzdělávací soustavy. Do roku 1998 vzniklo na 800 nestátních škol (Večerník, Matějů a kol.,1998: 49). Na trhu vzdělávání se začaly

¹¹ Již Bláha upozornil na to, že „škola, to není jen učitel a žák, to je učitel a mnoho žáků, různých vlastností tělesných, různé strojenosti duševní, různých pojmenování sociálních (dětí rodičů různých povolání, různých úrovní hospodářských, i vzdělanostních, různých konfesí, příp. i různých národností. A výchova školská to není jen vpravování určitých vědomostí (vyučování), nýbrž i formování, uzpůsobování jedinců pod určité normy kolektivní, jež zavazují k šetření určité solidarity fyzické, psychologické, sociální.“ (Bláha, 1968: 294).

¹² V tomto smyslu se ve výchově formovaly i výchovné ideály od řecké kalokagathie, přes výchovu šlechty a vládců ve středověku až po Komenského vševýchovu (Komenský, 1958).

¹³ Např. Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání (2003), Vyhláška „O výchově k volbě povolání, MŠMT (2001), aj.

uplatňovat školy soukromé a církevní i nové typy vzdělávacích cest. Novelou školského zákona z roku 1990 byl v ČR zrušen systém jednotné školy a výuka v rámci povinného vzdělávání se začala diverzifikovat podle schopností a zájmů žáků již po 5. ročníku¹⁴. Ve většině zemí EU i OECD dochází k první selekci v systému vzdělání až ve 14 letech, v USA je uplatňován princip jednotné školy až do 18 let (Holda, 1994). Naše země zastává v rámci EU v selektivitě za Rakouskem a Německem třetí místo (Key data 2002). Výzkumy potvrzují, že vzdělanější rodiče usilují o to, aby jejich děti dosáhly co nejvyššího a kvalitního vzdělání a vedou je k zodpovědnosti při výběru studia a ke vzdělání jako významné hodnotě. Tím mají tyto děti vyšší aspirace, a to i prospěchově slabší (Matějů, 2006).

Vzdělávací cesty každého se jinak větví, ale dvě významné křižovatky představují přechod na střední a pak na vysokou školu. Střední školu vzhledem k nízkému věku dětí volí spíše rodiče než žák. Rodiče zaměřeni na budoucnost dítěte se snaží zvýšit pravděpodobnost jeho přijetí na vysokou školu volbou víceletého gymnázia. Tento důvod u nás potvrdilo 64% rodičů (Matějů, Straková, 2003:633). Volba školy je většinou ztotožňována s rozhodnutím rodičů, i když dětské postoje mohou být pro efektivitu jejich vzdělávání podstatné, jak tomu nasvědčují některá zjištění ze zahraničí¹⁵. Nás budou vzhledem k profesním dráham absolventů zajímat základní tendence a některé problémy středního a vysokého školství, které souvisí s přijetím na tyto školy a které nám mohou zkoumanou problematiku dokreslit.

Zájem o dosažení *středního vzdělání s maturitou* v 90. letech významně rostl, takže se v roce 2002/03 v maturitních oborech vzdělávaly již více než dvě třetiny středoškoláků. Jsme zemí s vysokou úrovní středoškolsky vzdělané dospělé populace, kterou v roce 2002 přesáhla asi o třetinu průměr zemí OECD (33% ČR oproti 22% v OECD) (Procházková, 2006: 107). Pro ¾ české dospělé populace ve věku od 25 do 64 let se stalo v roce 2002 nejcharakterističtější ukončené sekundární vzdělávání, s nízkým zastoupením ve všeobecně vzdělávacích programech (13%), ve srovnání s podílem absolventů středoškolského odborného vzdělávání (70%) (tamtéž, s.104).

Diskrepance mezi středním odborným a všeobecným vzděláním je u nás dána jednak tradicí odborného školství, jednak „dvojí výhodou“, buď pokračovat ve studiu na vysoké škole, anebo získat kvalifikačně odpovídající zaměstnání. Gymnázia ale vytvářejí lepší studijní předpoklady jak k dalšímu vzdělávání, tak k práci, která se vyznačuje flexibilitou, při níž bude jejich role významnější. To koneckonců dokládá i fakt, že celková pravděpodobnost přijetí absolventa gymnázia na vysokou školu je téměř třikrát vyšší než u absolventů střední odborné školy (Münich, 2006: 224). Poptávka ale převyšovala nabídku, takže na gymnázia a střední odborné školy v roce 2003/04 byl přijat zhruba každý druhý zájemce, kdežto na ostatní střední školy byla pravděpodobnost přijetí téměř stoprocentní.

V rámci odborného vzdělávání dochází k dalšímu štěpení na střední školy, které nenabízejí maturitní programy. Jejich absolventi představovali v roce 2002 relativně vysoký podíl dospělých jedinců *střední školy bez maturity* (32% oproti 19% OECD) (Procházková, 2006:106). Do těchto oborů byla u nás v 90. letech přijímána jedna třetina z celkového počtu nově přijatých žáků na střední školy. Úkolem nematuritních oborů je příprava odborníků v požadovaných řemeslných profesích. Jejich absolventi sice mohou dalším nástavbovým

¹⁴ Například na víceletá gymnázia odcházelo v 90. letech zhruba 9% žáků.

¹⁵ Ve výzkumech zaměřených k této problematice ve Velké Británii uvedlo 79% rodičů, že výběr střední školy učinili společně se svými dětmi, dalších 17 % označilo výběr školy za své vlastní rozhodnutí a pouze 2% rodičů uvedlo, že děti se rozhodly samy. Výzkumy rovněž potvrdily, že rodiče ze střední vrstvy mnohem důrazněji ovlivňují vzdělávací priority svých dětí než rodiče s nižším sociálním statusem a že úloha dětí závisí na jejich věku. Děti ve věku 11 let jsou rovnocennými partnery rodičů a ve 14 letech již získávají dominantní roli. Na rodičovské preference působí rozhovory s učiteli, zaměření a formy výuky, kdežto děti se rozhodují spíše podle vzhledu budov, možnosti setkání ve škole se svými kamarády apod. (Holda, 1994: 20-21).

studiem maturitu získat, ale v reálném životě jich toho mnoho z nich nevyužívá¹⁶. Vzdělanostní aspirace rodičů i učňů jsou, pokud se jedná o maturitu, vysoké, ale pokud jde o terciární vzdělání, velmi nízké. Tím se liší od žáků v maturitních oborech¹⁷.

V průběhu devadesátých let ale došlo ke změnám ve struktuře středního školství, a to k poklesu žáků vstupujících do učebních oborů bez maturity z celkového počtu středoškoláků asi o třetinu, ve prospěch maturitních oborů. Zvýšila se i možnost těch, kteří mohli na těchto školách ukončit v roce 1997/98 své vzdělání i maturitou (Večerník, Matějů, 1998:48). Struktura žáků nastupujících do prvních ročníků středních škol měla v roce 2002 následující rozložení: střední odborné (bývalá střední učiliště) 38,3%, SOŠ (střední odborné školy) 43,8% a gymnázia 17,9% (Vojtěch a kol., 2005). Znamená to, že se zvýšil podíl studentů na gymnáziích v neprospěch středně odborného vzdělání. Tento vývoj však má i negativní důsledky, které se projevují nedostatkem kvalifikovaných řemeslníků na trhu práce.

Stav *terciárního vzdělávání* je důsledkem řady reforem a transformace. Podíl osob s terciárním vzděláním se u nás dlouhodobě v devadesátých letech pohyboval okolo 11 % a byl podstatně menší, než průměr v zemích OECD, kde u dospělé populace činil 23 % a u mladší ve věku od 25-34 let dokonce 28% (Procházková, 2006:109).

Na našich vysokých školách začaly být zastoupeny i bakalářské programy. V roce 2004 ukončilo studium na vysokých školách v ČR 5% studentů ve tříletých vzdělávacích programech (průměr OECD 21%) a cca 15% na magisterském pětiletém typu (průměr OECD 13%). V zemích OECD dosáhlo sice vysokoškolského vzdělání celkem 34% obyvatel, ale je nutno uvést, že v zemích s vyšším procentem VŠ absolventů se na tomto čísle většinou podíleli absolventi bakalářské formy studia, zatímco v zemích s kvótou VŠ absolventů pod 20% byl jasně patrný trend ke studiu magisterského typu, tj. pěti a víceletému. Pramen OECD 2006 a (strana 61) uvádí např. 50% vysokoškolsky vzdělaných obyvatel Islandu, ale 40% z nich absolvovalo bakalářské studium, Nový Zéland a Austrálie vykazují ještě vyšší počet bakalářů v poměru k absolventům magisterského studia. Velká Británie, Švédsko a Japonsko vykazují ze 40 % VŠ vzdělaných obyvatel 36-39% absolventů bakalářských forem studia, Nizozemsko a Maďarsko dokonce pouze bakaláře (Banschbach, 2007: 54-76). Do budoucna lze předpokládat, že se v rámci působení Boloňského procesu bude i u nás měnit poměr absolventů bakalářského a magisterského studia ve prospěch bakalářských forem. Své místo si v systému škol našly už i vyšší odborné školy (VOŠ), na nichž v roce 2002 studovalo v ČR asi 11 % studentů.¹⁸

Změnila se i struktura zájemců o vysoké školy podle druhu absolvované střední školy, a to nárůstem absolventů ze středních odborných škol. Došlo ke strukturálním změnám, kdy školy svými nově koncipovanými obory reagovaly na poptávku absolventů na trhu práce, v posledních letech již ovlivněny konkurenčním prostředím, a to nejen zemí EU. V tomto

¹⁶ Podle propočtů Veselého, který vycházel ze zpráv ÚIV, maximálně 30-35% absolventů učebních oborů si dodělá maturitu (Veselý, 2006: 259). Většina učňů ale neshledává závažné překážky na cestě k maturitě a celkem 54% rodičů očekává, že jejich dítě maturitního vzdělání dosáhne (tamtéž, str. 264).

¹⁷ K dalším charakteristikám patří, že nematuritní obory studovali převážně chlapci, podle výsledků testu gramotnosti byli ve všech dimenzích podprůměrní (v maturitních oborech naopak nadprůměrní), lišili se v rodinném zázemí a podle vzdělání otce (v kategorii vyučen nebo vysokoškolák). Podle Katrňáka (2004) jde většinou o propojenost nízkého kulturního kapitálu a postojů rodičů ke škole a vzdělání, které pro ně nepředstavuje takovou hodnotu, kvůli které by se učením namáhali a ztráceli čas. Dostačující je výuční list a pak už jen vydělávat. Vedle této životní orientace je však třeba vidět i druhou stranu mince. Tento typ vzdělání je vhodným řešením pro ty, kteří by skončili na základním vzdělání a na vyšší vzdělání neaspírají nebo pro ty, kteří chtějí získat řemeslný fortel a zůstat u řemesla, v němž se realizují a je po něm na trhu práce poptávka.

¹⁸ Počet těchto škol je poměrně stabilní a ustálil se v roce 2002/03 na počtu 168 a nejčastěji poskytuje vzdělání v oborech ekonomických a zdravotnických. Úspěšnost uchazečů o toto studium klesla, výrazněji v denním studiu (z 68% na 44%) (Procházková, 2006:112). Specifickým rysem VOŠ je, že převažují školy soukromé (v roce 1997 jich bylo 40%) nebo církevní, z nichž část se postupně transformovala na vysoké školy neuniverzitního typu.

smyslu dochází k neustálému přehodnocování studijních oborů, vedle vědomostí je akcentován celý systém dalších kompetencí a flexibilita, které mají vliv na uplatnění na trhu práce.

Nejčastěji studovanými obory u nás v roce 2002, stejně jako v zemích OECD, byly společenské vědy, obchod a právo, kde se vzdělával téměř každý třetí student (30%). Dalšími rozšířenými obory byla pedagogika (18%) a technické obory (13%), stejně jako v zemích OECD, kde mezi ně patřila ještě medicína. V minulosti dosáhly úplného středního vzdělání s maturitou častěji ženy než muži. Ve vývoji vysokoškolského vzdělání se podíly mezi muži a ženami postupně zmenšily¹⁹. Ženy dávaly přednost společenským vědám a právu, v humanitních a přírodních vědách jejich počet klesal a nejnižší zastoupení měly v matematice, informatice a inženýrství (Národní statistiky, Key, 1997: 98-99).

Jeden z významných aspektů vysokoškolského studia je studijní „neúspěšnost“, která v zemích OECD činila v průměru 30 % studentů, kdežto na našich státních vysokých školách je to přibližně až 40 % studentů (platí i pro VŠB-TUO), na rozdíl od maximálně desetiny „propadajících“ studentů soukromých vysokých škol (Procházková, 2006: 115). Zde se nabízí interpretace souvislosti finanční stránky studia s motivací ke studiu.

V České republice je výrazně nízká účast v *postgraduálních programech*. Doktorandského vzdělání se u nás v roce 2002 účastnilo necelé procento vysokoškolsky vzdělané populace (0,8%), přičemž průměr OECD činil 1,2%, ve Švédsku, Německu a Švýcarsku přesahovalo 2% (tamtéž, s.113).

Koncept celoživotního vzdělání, naznačen již v názorech Komenského, přesahuje tradiční rozlišování vzdělávání. Vyplynula z něj potřeba přehodnocení základního i středního vzdělání a posouzení otázek vzniklých v souvislosti s kvantitativním rozvojem vysokého školství a koncept jejich propojení. Významnou roli v současné době zaujímá informální vzdělávání, které vytváří významný pilíř systému celoživotního vzdělávání.

Přes určité snížení koncentrace vzdělávacích příležitostí do velkých univerzitních měst, studují v Praze, Brně, Ostravě a Olomouci stále téměř čtyři pětiny všech vysokoškoláků (Školství v pohybu, s. 66). Od roku 1990 se sice počet studentů na našich vysokých školách zvýšil, ale na jedné straně stála nízká nabídka vzdělávacích programů a míst, která nestačila pokrýt rostoucí poptávku po terciárním vzdělávání, na druhé straně naděje na přijetí nahrával jednak typ středoškolského studia²⁰ a jednak zvolený obor dalšího studia. Nejvíce se dařilo uspokojovat zájemce na technických fakultách, kde nebyl převis poptávky nad nabídkou studijních míst, a to i přesto, že počet podaných přihlášek byl jeden z nejvyšších. Tak přechod mezi střední a vysokou školou zůstal i po transformaci dalším kritickým bodem vzdělávací dráhy.

1. 4 Jakou hodnotu má vzdělání?

Společenský vývoj po roce 1989 přinesl obrat ve vnímání hodnoty vzdělání, výrazněji spojované s její ekonomickou hodnotou. „Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998“ mimo jiné uvádí, že se na rozdíl od předchozího období ze vztahu mezi produkcí vzdělávacího systému

¹⁹ V roce 1994/95 podle Eurostatu vysokoškolačky mírně převyšovaly počty mužů v terciárním vzdělání. Mezi zeměmi však existovaly rozdíly, kdy kromě Německa, Nizozemska a Rakouska, podíl žen ve vysokoškolském vzdělání od roku 1975 rostl, v Dánsku, Španělsku, Itálii, Finsku a Spojeném království dokonce jejich počet převýšil podíl mužů. Kontrastní vývoj proběhl v Bulharsku a Polsku, kde vysokoškolačky byly ve většině od roku 1975. Na druhé straně v Maďarsku v roce 1995 byl počet mužů a žen vyrovnán. U nás sice rostl počet žen ve vysokoškolském vzdělání, ale v roce 1995 byl spolu s Německem pod průměrem EU (Národní statistiky, Key 1997, Klíčové údaje 1998:92-93).

²⁰ Největší 60-70% úspěšnost prokazovali absolventi gymnázií na těch typech fakult, kde zájem uchazečů nejvíce převyšoval kapacitu studijních míst. Do tohoto typu škol patří fakulty právnické (přijato 10% úspěšných studentů odborných škol), lékařské (přijato 40% gymnazistů i s průměrnými studijními výsledky), humanitní (možnost gymnazistů uspět je 2-2,5 krát vyšší).

a kvalifikačními požadavky ekonomického systému v neadekvátní struktuře vzdělanosti, nízkém stupni využití vzdělání a kvalifikace snižovala hodnota vzdělání i stupeň jejího společenského ohodnocení a vytvářelo se napětí mezi mzdou, životní úrovní a určitým projektem života (Matějů, 1986:611). S tímto tvrzením je možno na jedné straně z hlediska mzdové nivelizace a nedoceňování lidského kapitálu souhlasit, protože existuje řada studií a sociálních analýz podniků, které až do devadesátých let dokládají nízký význam vzdělání ve mzdové a příjmové diferenciaci. Na druhé straně ale vzdělanostní struktura odpovídala tehdejším potřebám i systematizovaným místům středoškolské a vysokoškolské kvalifikace, řízeným plánovanou ekonomikou. Koneckonců tento stav vzdělanostní úrovně převzala i transformovaná ekonomika a udržovala jej ještě v průběhu 90. let. I když před transformací byl podíl vysokoškoláků ve srovnání s dneškem nižší, odpovídal potřebám hospodářství a je pravděpodobné, že toto vzdělání bylo častěji využito více, i když jsme si vědomi výrazných omezení, které sebou přinášel model celoživotního povolání podporovaný nástroji sociální politiky socialistického státu.

V devadesátých letech k motivům souvisejícím s pracovním chováním začala patřit i investice do vzdělání. Už po dvou letech reformy příjmový potenciál a status u vysokoškolského vzdělání vzrostl, v případě odborného nebo základního vzdělání poklesl (Večerník, Matějů, 1998:). Vysokoškolské vzdělání začalo zvyšovat možnost dosažení vyšších průměrných výdělků a nejvíce ze všech typů vzdělání v dalších letech snižovalo pravděpodobnost nezaměstnanosti.

Vědomí významu vzdělání v české populaci v devadesátých letech stoupl. Do roku 1992 se životní úspěch méně často spojoval se vzděláním (Boguszak, 1987, Matějů, 1986). Zatímco v roce 1992 považovalo dobré vlastní vzdělání za velmi důležité pro životní úspěch 31% populace a v pořadí faktorů úspěchu stálo až na pátém místě (za usilovnou prací, ctížádostí, nadáním a konexemi), v roce 1997 se dostalo až na první místo. Za velmi důležité ho pro životní úspěch považovalo 61 % Čechů (Možný, 2002: 82). Životní úspěch se více připoutal k lidskému kapitálu, tj. schopnostem a výkonu, než tomu bylo v předchozím období.

Pojem vzdělání i jeho hodnota se ve společnosti měnily. V moderní společnosti začalo být významněji spojováno se sociálně-ekonomickým statusem a pracovní kariérou. A jak je to s hodnotou vzdělání dnes? Z výsledků výzkumu²¹, na kterém spolupracovala autorka vyplynulo, že středoškoláci hodnotu svého vzdělání spatřují v tom, že nemusí dělat těžkou rutinní práci. Podle nich hodnota vzdělání spočívá v osobním rozvoji, možnostech dobrého zaměstnání, platu, seberealizaci a možnostech kariéry, ale samo o sobě ještě neznamená jistotu dobrého zaměstnání.

Vysokoškoláci na vzdělání oceňovali, že rozvíjí potenciál a rozhled, vytváří možnosti efektivněji pracovat, schopnosti hledat informace v souvislostech, lépe se orientovat na trhu práce a připravit se na život v současné společnosti. Význam svého vzdělání spatřovali ve větším rozhledu, umění komunikovat a v potřebě dále se vzdělávat. Středoškoláci na vzdělání akcentovali spíše instrumentální aspekty, kdežto vysokoškoláci i kulturační význam vzdělání.

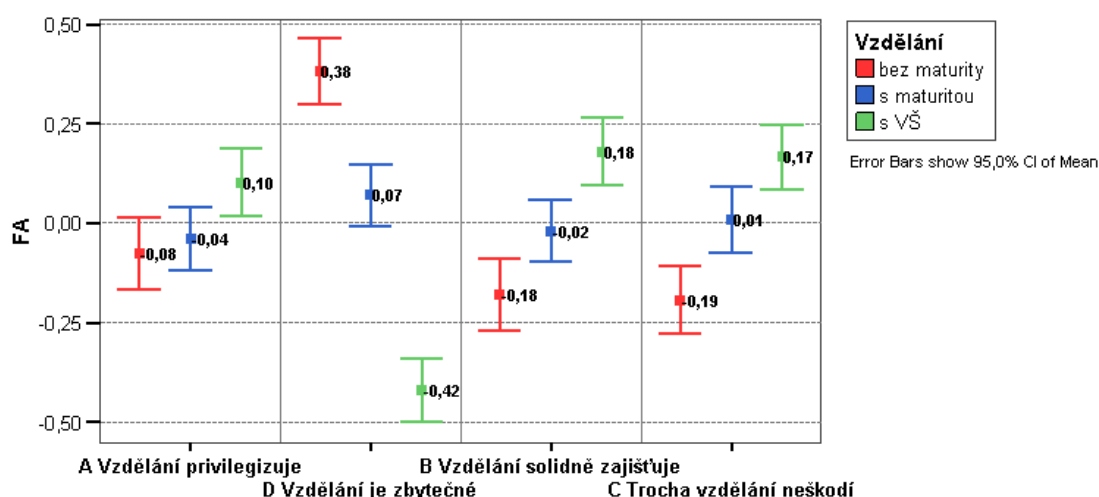
Z kvantitativního šetření²² téhož projektu vyplynulo, že vzdělání je na jedné straně chápáno až úzce elitářsky (vzdělání privilegizuje) nebo solidně zajišťuje, na druhé straně se

²¹ Zde jsou použity výsledky kvalitativního šetření v rámci projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice“, podporovaného agenturou GAČR, pod.č.403/05/2496, realizovaného VŠB-TUO, EkF a OU (v letech 2004-07). Cílem bylo zjistit, jak středoškoláci a vysokoškoláci na základě zvolené metody hodnotí své vzdělání, jaký vliv má vzdělání na jejich pracovní pozici a co jim vzdělání přináší. Metoda focus group byla realizována v říjnu 2005 na dvou skupinách v Praze, dvou skupinách v Ostravě a dvou skupinách v Jihlavě. V každém městě byla vytvořena skupina středoškoláků a vysokoškoláků, vždy s osmi účastníky. Osloveno bylo celkem 268 osob, podle pravidel vybráno 50 respondentů.

²² V roce 2006 byl v ČR proveden rozsáhlý sociologický výzkum v rámci projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice“, podpořený GAČR a realizovaný VŠB-TUO, EkF. Postoje ke vzdělání byly měřeny dotazníkem prostřednictvím baterie 22 otázek, na pětibodové škále od 1. naprosto

stalo pro část populace irelevantní, což dotázaní vyjadřovali v názorech, že „trocha vzdělání neuškodí“, nebo že je „zbytečné“. Jak jsou tyto postoje rozloženy podle vzdělání v populaci, informuje následující graf 1., na němž jsou uvedeny průměry faktorových skóre podle vzdělání. Rozdíly faktorových skóre resp. jejich průměrů jsou podle vzdělání statisticky významné na hladině spolehlivosti 99 %. Zatímco kladné postoje ke vzdělání jsou v populaci odstupňovány podle výše vzdělání, postoj vysloveně negativní koreloval s vyšší vlastního vzdělání záporně.

Graf 1. Postoje ke vzdělání podle dosaženého vzdělání (průměry faktorových skóre)



Zdroj: data projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice“

Vzdělání v každém historickém období představovalo pro část členů společnosti významnou hodnotu. Pokud vyjdeme z představy hodnoty jako toho, co je žádoucí, pak vzdělání může sloužit jako její synonymum. Modernizační vývoj postupně přinesl změny v chápání vzdělání. Od výlučnosti směrem k masovosti. Ve „vzdělanostní“ společnosti bude vzdělání podmínkou nutnou, nikoliv však dostačující k sociálnímu vzestupu, ale prostřednictvím vzdělanostního systému pomůže přispět k rozvoji svých členů. Podle Leirmana je vzdělání považováno „za prostředek, s jehož pomocí lze vštěpovat hodnoty a přesvědčení“, je vnímáno jako nástroj rozvoje racionálního myšlení a solidních znalostí, prostředek poskytující profesionální dovednosti nebo naopak odkrývající dřímající schopnosti“ (Leirman, 1996).

nesouhlasím po 5. naprosto souhlasím. Celkem 14 z 22 položek obdržely nadprůměrné ohodnocení. Absolutně nejvyšší počet souhlasných odpovědí obsahoval blok otázek, příkládajících vzdělání vysoký význam, i když byla jeho kontinuita ve dvou případech přerušena i negativními postoji. Podle získaných odpovědí byla dotázanými nejvýše oceněna položka *Za dobrým vzděláním se vyplatí jet i do zahraničí* (3.89), hned za ní však následovaly již zmíněné dva protichůdné názory *Práce se vždycky najde* (3.84) a *Lze se dobře uživit i bez vysoké školy* (3.70). Další souhlasné názory v pořadí posilovaly význam vzdělání. Metodická poznámka k datům. Kritéria výběru respondentů: věk 25 až 60 let, pracují nebo by chtěli během příštích tří měsíců najít práci. Počet respondentů: 3000. Chyba $\pm 3\%$. Výzkum je stratifikovaný se stejnou pravděpodobností výběru ve třech stratech dle vzdělání (základní vzdělání a vyučení bez maturity; s maturitou; s vysokoškolským diplomem). Data jsou reprezentativní pro jednotlivá strata na úrovni ČR. Sběr dat proběhl v období květen až červen 2006. Data byla převážena dle velikosti obce.

V postmoderní době dochází k relativizování hodnot. I postoje k vzdělání se diferencují od glorifikace až po jeho odmítání. Rostoucí význam vzdělání je způsoben změnami ve struktuře zaměstnanosti, intelektuální náročností mnoha odvětví a nezaměstnaností jedinců nejnižší vzdělanostní kategorie. Uvedené změny sebou přinesly vzrůstající zájem o studium i za cenu vyšších investic do vzdělání. Od vzdělání se očekává, že přispěje k řešení současných i budoucích problémů.

1. 5 Role masmédií při volbě vzdělávací a profesní dráhy

V moderní společnosti došlo k oslabení tradičních svazků, nárůstu racionality a rozvoji dělby práce. V tomto smyslu se pojem „masový“ blíží spíše rozčleněnému společenství, než pevně spletené sociální struktuře. McLuhan píše o „světě paradoxů“, kdy jistota posledních staletí se obrátila v opak, vedle sebe stojí teorie komplexnosti i chaosu.

Masová média hluboce pronikla do významných institucí, které dnes regulují náš život. V minulosti, ale zas nejen v ní, tuto roli zastávalo náboženství. Média přebírají řadu funkcí výchovně vzdělávacích a ideologických a stávají se součástí vzdělávacích a výchovných institucí. Jejich prostřednictvím se neformálně prezentují nejrůznější profese a práce, výrobky, podniky, modely pracovního chování a životní styly. Tím ovlivňují volbu vzdělávacích i profesních drah dnešních mladých lidí. Masová média předkládají nějak „zpracovanou skutečnost“, množství informací, kulturní vzory a ideály, kdy „pravda a skutečnost nemohou být v elektronické kultuře totéž“ (McLuhan). Tím jsou v moderní společnosti „v principu všichni vystaveni někdy rozporným socializačním tlakům nediferencovaně a s minimální možností obrany“ (Keller, 1992:34). Je ponecháno na individu, co a jaké postoje bude přebírat a internalizovat. Zde má právě vzdělání, jako zdroj kritického myšlení nezastupitelné místo. Můžeme předpokládat, že s vývojem techniky a informačních technologií se bude patrně tato stránka komunikace ještě více zvyrazňovat.

2. kapitola Práce

2. 1 Koncept práce

Práce je, vedle hry a učení, pokládána za základní sociální činnost. Pro svou komplexní povahu je studována mnoha obory. Při nahlédnutí do Sociologických slovníků je nám k dispozici u termínu „práce“ řada definic, které většinou vymezují práci jako proces nebo činnost, která má nějaký účel nebo cíl, společenský charakter a slouží k uspokojování potřeb²³. Definice kladou důraz na cílevědomost, vynaložené úsilí, zdůrazňují společenský charakter práce a vytvářené hodnoty. Již Bláha zdůrazňoval, že kulturní prostředí limituje práci normami charakteristickými pro danou společnost, odlišuje ji od jiných společností a jiného socio-kulturního rámce (Bláha, 1968). Proto mnohdy lze jen obtížně, jak je známo na základě zkušeností z nadnárodních společností a mezinárodního managementu, aplikovat všechny poznatky z oblasti práce v odlišných kulturních podmínkách.

Výdělečná práce a rodina tvoří podle Becka bipolární systém souřadnic, v němž je zakotven život v této epoše. Dospívající jednotlivec už v dětství, kdy je ještě plně svázán s rodinou, poznává důležitost povolání. Proces vzdělávání zůstává později ve všech svých etapách orientován na dosud neznámý svět práce a povolání (Beck, 1984, 2001). Proto je

²³ J. Szczepanski vymezuje práci jako „cílevědomou činnost, vedoucí k uspokojování určitých lidských potřeb, mající společenský dosah, zabezpečující jednotlivcům nebo skupinám, jež ji vykonávají, určitou společenskou pozici“ (Szczepański, 1963). A. Giddens vymezuje práci „jako vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojení lidských potřeb“ (Giddens, 1999). Hledisko K. Marxe, který práci charakterizuje jako „proces mezi člověkem a přírodou, proces, v němž člověk svou vlastní činností zprostředkovává, reguluje a kontroluje výměnu látek mezi sebou a přírodou“ (Marx, 1986: 204), ovlivnilo přístup ke zkoumání práce mnoha badatelů.

dnes vzdělávání chápáno jako významný nástroj toho, jak placenou práci získat a udržet. Dospělý věk se pak většinou vyznačuje výraznou svázaností a identifikací s prací a povoláním. Rozvolnění těchto vazeb vnímáme u lidí vyšší věkové kategorie, označované „poproduktivní“ věk, i když nepředpokládáme, zvláště s ohledem na probíhající změny ve společnosti, že už žádné hodnoty vytvářet nebudou.

Protikladem práce v zaměstnání se stala na jedné straně neplacená práce, na druhé nezaměstnanost, o které pojednáme v samostatné podkapitole. Neplacená práce hrála v minulosti vždy významnou roli při formování kultur. V moderní společnosti do této kategorie řadíme například rodinnou výchovu a práci v domácnosti. Ve společnosti roste vědomí důležitosti těch prací, které není možno zajistit v zaměstnaneckém poměru. Tak například rodinná výchova je podle Gregora činnost, jejíž výsledky jsou pro život společnosti nutné a významné a nelze je konat v zaměstnaneckém poměru, jen v jakési náhradní formě²⁴. Jejich nositelkami se staly především ženy. Sama příslušnost k pohlaví tak představuje jeden z faktorů sociální stratifikace. V současné době se objevily různé přístupy na hledání krize, v níž se postupně ocitají nejvýznamnější prvky sociálního státu a sociálního zabezpečení, a to trh práce, rodina a stát²⁵. Zvláštní roli ve společnosti zaujímá rovněž dobrovolná práce, která do budoucna, v souvislosti s civilizačními a demografickými procesy, jak se zdá, skýtá dosud nedoceněný potenciál práce.

Další dichotomii nabízí hledisko práce - volný čas. Vizi společnosti volného času již rozpracovali teoreticky i empiricky především Jean Fourastié, Joffre Dumazedier a další²⁶. Současné chápání volného času naznačuje jak proměnu v odlišném chápání volného času u zaměstnaných a nezaměstnaných, tak problematičnost vzájemného vztahu mezi světem práce a „volného času“. Pro mnohé se snižuje podíl pracovního času ve vztahu k celkovému životnímu cyklu, tak i ve vztahu k době jejich pracovní aktivity. Práce se pro mnohé ve společnosti, v níž placená práce nepřestala být hodnotou, ale přestala být jistotou, stává privilegiem. Dochází i ke změnám v obsahu a charakteru těch období v lidském životě, která byla od práce osvobozena. V tradiční i moderní společnosti bylo dětství přípravou na práci. Volný čas zaměstnaným sloužil k regeneraci sil pro práci a důchod představoval odpočinek a odměnu za práci. V současnosti vzdělání, volný čas a doba důchodu vytvářejí v životě jedince jakési „paralelní světy“ a nabývají jiný význam. Významnou modifikací však prochází i samotná práce a rámec její realizace.

Nástup industrializace znamenal stále se zvyšující formalizaci a odklon od původní „pracovní intimity“ cechovního systému²⁷ ve smyslu Tönniesova rozdělení „Gesellschaft“ a

²⁴ Podle Gregora je možno formulovat hypotézu, že práce konaná v zaměstnaneckém poměru není jedinou formou práce a že frekvence i prestiž prací konaných mimo pracovní poměr poroste. Jako problém se nejvíce ani tak materiální zajištění, jako spíše status a forma uznání, které poskytuje zaměstnání a které práce konané mimo pracovní poměr postrádají (Gregor, 1984: 13).

²⁵ Jedna z koncepcí dánského badatele Gosta Espinga-Andersena je zaměřena na všestranné využití žen. Vychází z proměn rodiny, vzdělanosti a zaměstnanosti žen, včetně dvojí role žen, problémů spojených s realizací jejich kariér, pracovitosti i fertility a „chce komodifikovat, tedy učinit předmětem tržní nabídky a poptávky i tu práci, která byla až dosud vykonávána v nejméně formální ze všech sfér, tedy v soukromí domácnosti“ (Keller, 2005:133, 143).

²⁶ Od časů řeckých filosofů až do dnešních dnů pokládají myslitelé dostatečnou míru volného času, zahálky a osvobození od takových činností, které slouží bezprostřednímu uspokojení každodenních potřeb, za nezbytný předpoklad hodnotného, krásného i ctnostného života (Veblen, 1999:36). Kategorii „okázale zahálky“ konstruuje na dichotomii, kde její protipól představuje práce. Zahálkou označuje neproduktivní trávení času, protože produktivní práce je pokládána za něco nedůstojného. Tak, jak se dokladem produktivní činnosti stává hmatatelný produkt, znakem a dokladem zahálky se stávají nemateriální statky často spojené se symboly směšných činů. Ty dokládají finanční a majetkové poměry, které umožňují život v nečinnosti (tamtéž, s. 40).

²⁷ Korporativní označení „záche“ (bratrstvo) označovalo lidi téhož postavení a blízké profese. V cechovní skladbě 14. a 15. století byl charakteristický velký počet dílen, což odpovídalo malému objemu výroby jednotlivých provozoven a bylo podmínkou další specializace (Petráň, 1985: str. 288- 289, I.(1).).

„Gemeinschaft“. Ve formálních organizacích docházelo prostřednictvím formalizovaných procedur k mobilizaci a koordinaci kolektivního úsilí k dosažení stanovených cílů. Používané technologie ovlivňovaly složitost výroby již od jejího vzniku. Složitost nebo jednoduchost byla výsledkem dělby práce a specifických pracovních operací. Kladla určité nároky na znalosti a kompetence pracovníků, výkonnost i organizační uspořádání podniku a jeho řízení. S nástupem moderního průmyslu vzniklo „vědecké řízení“, kdy Taylor nahradil pravidla „od oka“ vědou a zdůvodněné časové nároky se staly základem pro plánování a odměňování práce (Špaček, 1931). Začalo docházet k časové a ekonomické závislosti i zvýšení produktivity práce. Tyto formální postupy nejlépe postihovala teorie byrokracie M. Webera, která se zaměřila na analýzu uspořádání osob a funkcí v hierarchickém systému nadřízenosti a podřízenosti, tok informací a pevně psaná pravidla, včetně možností kariér. Tento typ organizace klasického průmyslového věku byl pro svůj vysoce formalizovaný charakter označen Giddensem za systém „nízké důvěry“ (Giddens, 1999). Rozvojem byrokratických postupů odborníků a profesionalizací byrokratů se autorita „administrativní linie“, vycházející z hierarchického uspořádání organizace a profesní „start“, plynoucí z odborné kompetence, začaly komplikovat (Keller, 1997:146). Kritika racionalizace vedla k objevení významu *sociálního faktoru* a neformálních vztahů ve formální struktuře organizace v proudu Human relations a v dalším vývoji v druhé polovině minulého století vedla ještě k výraznější akcentaci lidského faktoru²⁸ a současně i ke komplexnějšímu pohledu na organizaci zasazenou do konkrétního tržního prostředí a makro-ekonomických změn jako strukturálnímu základu práce. Moderní organizace od 70. let minulého století charakterizovaly technologický věk, fungovaly již jako otevřený systém a uplatňovaly nové přístupy²⁹ v práci. O úspěšných firmách, kde se dařilo sladit technologickou a organizační strukturu, se mluvilo jako o „organizacích šitých na míru“ (Keller, 1997). Giddens tyto organizace, kde se začaly uplatňovat situační požadavky, spolupráce a tvůrčí rozvoj, označil za systémy „vysoké důvěry“. Pro pracovníky se vedle existenční stránky práce stala významná i seberealizace v práci.

Vznikem nových komunikačních médií a technologií v „informačním věku“³⁰ došlo ke změnám obsahu a charakteru práce a k překonávání tradičního chápání práce. Lidské zdroje v kombinaci s know-how mohou existovat geograficky nezávisle. Organizace pro optimální fungování vytvářejí nejrůznější typy síťových nebo virtuálně propojených organizací (Dědina, 2007). S nástupem globalizace přestala být ekonomika národně a územně omezena³¹.

²⁸ Docházelo k aplikacím nových teorií lidské motivace, zejména v rozlišení potřeb A.H.Maslowa, rozpracování motivátorů a hygienických vlivů F.Herzberga, teorie X a teorie Y McGregora, neoklasická koncepte sebeaktualizujícího se člověka Ch.Argyrise (Armstrong, 1999, Keller, 1997, Vodáčková, Vodáček, 1991, 2001, aj.).

²⁹ Například management „just in time“ (Kotler, 1993), orientovaly se na zvýšení kultury práce v oblasti obsahu pracovní činnosti, organizace práce, pracovního prostředí a pracovních vztahů (Giddens, 1999). Neoklasické přístupy empiriků již kladly důraz na participaci, motivaci, percepce a hodnocení pracovníků (Drucker, 1992, 1993, 1994, Paters, Waterman, 1992, aj.).

³⁰ „Informační věk“ konce minulého století přinesl další změny hodné tohoto označení. V organizační struktuře organizace po změnách technologií a strategií se zdůrazňováním flexibility se začaly měnit některé aspekty formálního vymezení úkolů a pravomocí, definování a specifikování pracovních pozic, seskupování pracovních míst, stanovení velikosti pracovní skupiny podřízené jednomu manažerovi i delegování pravomoci (Drucker, 2004, Dědina, 2007, aj.).

³¹ Americký ekonom a sociální teoretik Robert B. Reich ve své knize „Řeknu to stručně. Základy slušné společnosti“ připomíná právě v souvislosti s „elektronickým kapitalismem“ význam sbližování podniků s místním společenstvím a kulturou, a ve smyslu podnikatelské etiky připomíná odpovědnost organizace za životní úroveň a kvalifikační růst zaměstnanců i místního společenství. Tato vzájemnost by měla podle něj přinést prosperitu všem zúčastněným stranám. Firmě se vyplatí investovat jak do lidského kapitálu, tak do kultury dobrých partnerských vztahů (Reich, 2005: 44-48).

V elektronickém věku na jedné straně specializovaná činnost a znalosti zastarávají, což předpokládá jejich permanentní doplňování (Luhman, 2000, Veselý, 2004, aj.) a odtud i požadavek celoživotního vzdělávání, ale na druhé straně jsou vysoce přenositelné a tím umožňují flexibilitu. Změny obsahu a charakteru práce ovlivňují jednak poptávku po kvalifikované pracovní síle, jednak i způsob zaměstnávání běžných pracovníků. Ty je možno nahradit výkonnými stroji nebo levnějšími pracovníky nebo v regionech s vysokou nezaměstnaností prací kvalifikovanějších pracovníků. Podle Mareše opsala placená práce od počátků industriálního věku jakousi spirálu od „práce emancipující k práci mizející“ (Mareš, 2004:39). Práce bude pro část populace méně dostupná a bude stále obtížnější realizovat v práci klasický model jednoho zaměstnání a pracovní kariéry.

Mění se také praktický smysl zkušenosti nashromážděné v průběhu výkonu povolání, kdy „kompetence se nedají kumulovat a spolu se změnou technického vybavení, zánikem starých a vznikem nových funkcí se dříve osvojené návyky stávají spíše přítěží než předpokladem dalšího profesionálního vzestupu“ (Bauman, 1995). Pracovní zkušenosti se uplatňují v různé míře při realizaci práce například v částečných úvazcích, apod. Tyto flexibilní formy zaměstnání na jedné straně přinášejí zaměstnaným větší možnosti sladit pracovní povinnosti se svými specifickými požadavky na dojíždění, rodinnou situaci a další vzdělávání, na druhé straně mohou vytvářet rizika a napětí v oblasti těch potřeb, jejichž uspokojování je se ztrátou jistoty práce ohroženo.

Dochází i ke změnám postavení práce v životních etapách jedince. Školní lavice byly spojeny s dětstvím a mládím a přípravou na získání kvalifikace na celý život. V současnosti vzdělávání, práce a volný čas na pozadí civilizačních a demografických změn nabývají jiný význam. Tuto skutečnost ve zkratce charakterizuje celoživotní vzdělávání, flexibilní práce a zaměstnání, práce ve volném čase, flexibilní rodina, „druhá kariéra“, aj. Tak práce od masovosti a standardizace industriálního věku přešla k individualizaci a flexibilitě. Potíž je jen v tom, jak upozorňuje Mareš, že efektivní mohli být v době hromadné výroby téměř všichni, zatímco kreativními mohou být jen někteří (Mareš, 2004).

V současné době existuje diskurz o podobách možného vývoje - flexibilitě práce, pracoviště, pracovní doby, portfoliových, znalostních, případně překvalifikovaných pracovnících, apod. Pro mnohé se snižuje podíl pracovního času ve vztahu k celkovému životnímu cyklu i ve vztahu k době jejich pracovní aktivity. Zatímco jedni, kteří nastoupili do rychlovlaku výkonnosti a pracovní kariéry, žijí pod tlakem povinností a zbývá jim minimum času na odpočinek, partnerský život, rodinu a přátele, druhé, kteří chtěli ale nemohli nastoupit, protože se tam buď nevešli nebo neměli požadovanou jízdenku – certifikát, zůstali na nástupišti a pokud příště nebudou mít štěstí, jejich volný čas dostane zvláštní příchuť. Třetí mohli nastoupit, ale nechtěli. A tím se dostáváme k otázce - vidí vůbec všichni svou seberealizaci v práci? Nejsme zatíženi residuem tradiční pracovní morálky a nepřikládáme práci v zaměstnání význam, který nemusí být pro všechny členy společnosti relevantní? Potřeba práce má patrně ve společnosti normální rozložení. Najdeme toto rozložení i u absolventů? V tomto smyslu je i nezaměstnanost mnoha autory vnímána jako výzva a otevření prostoru pro vlastní aktivity - vzdělání, domácí povinnosti, občanskou práci, apod. Mnoho autorů je však v těchto úvahách zdrženlivých a skeptických. Do budoucna je však jisté, že společnost očekává zrod nových institucí, teorií a problémů.

2. 2. Práce a lidský kapitál

S rozvojem industrializace docházelo postupně ke změnám v systému práce a tím i vzdělávání. Sociologové od počátku svého zájmu o práci studují především podmínky a činnosti, které práci podstatně ovlivňují. Tím je mimo jiné i kvalifikace, která vytváří předpoklady výkonu i seberealizace.

Podle J. Havlové (1996) můžeme práci chápat jako *vlastní činnost* (charakter a obsah), *hodnotu* (motivace, vztah k práci, uspokojení a seberealizace), *faktor socializace* (základ sociálních vztahů), faktor utvářející *sociální strukturu společnosti* (dělba práce, sektory národního hospodářství, podíl na HDP, zaměstnanost) i *člověka* (sociální a profesionální status, kvalifikace, sociální typ). Práce je proto studována z mnoha hledisek. Vzhledem k našemu tématu chceme připomenout vedle společenského významu pro rozvoj osobností i význam společenské podmíněnosti konkrétním prostředím. Studie práce se zabývají „vlivem společenských podmínek na motivy, průběh a výsledky i společenskými důsledky práce“ (Sarapata, Doktor, 1963:6), od problémů vztahů organizace s veřejností až po takové, jakými jsou pracovní motivace, spokojenost s prací, vztah jedince k práci, apod.

Při přijetí do zaměstnání se absolvent zpravidla ihned seznamuje s obsahem práce. Ten vyjadřuje rozdělení výrobní činnosti do jednotlivých odvětví, druhy pracovních operací nebo pracovního chování. Jedinec je bezprostředně závislý na technickém vybavení, které vytváří požadavky a nároky na pracovní pozici a rozdělení pracovních funkcí. Zahrnuje v sobě požadovaný stupeň vzdělání, školní přípravy a znalosti. Předpokládá určitou kvalifikaci, která vyjadřuje, jaké znalosti jsou pro výkon práce potřebné. Charakter práce v sobě zahrnuje podle Milkowiche a Boudreaux (1993:115):

- 1) obsah práce – pracovní operace, pracovní chování, povinnosti, vztahy, odpovědnost,
- 2) kvalifikaci požadovanou pro vykonávání určité práce – znalosti dovednosti, schopnosti, zkušenosti,
- 3) podněty pro vykonávání práce - platové ohodnocení, možnost pracovního postupu a vnitřní uspokojení.

Významné je sepetí mezi výkonem a kvalifikací. Vědeckotechnický pokrok způsobil změny v obsahu práce, které vytváří tlak na zvyšování úrovně vzdělání a odborných kompetencí - lidský kapitál. Bohatší obsah práce vytváří zároveň podmínky k růstu všeobecné i odborné úrovně pracovníka. Tyto skutečnosti je třeba znát pro výběr, nábor, odměňování a výcvik. Obsah práce, kvalifikace a podněty se používají při analýze práce, a to jednak pro stanovení kritérií hodnocení i výběru, jednak pro stanovení pracovního úkolu, který vychází z určení obsahu práce a stanovení odpovědnosti zaměstnance vůči ostatním spolupracovníkům při výkonu práce³². V těchto souvislostech je užitečné zmínit pojem *sociálního potenciálu v organizaci*, který je výslednicí složité struktury vnitřních i vnějších vztahů. Tento konstrukt představuje souhrn dispozic osobnostních, motivačních a sociálních, které se vyvíjejí v souvislostech technického, ekonomického a organizačního rozvoje podniku i v širších regionálních a celospolečenských procesech. Úspěšnou interakcí sociálních a osobnostních dispozic se rozvíjí profesionalita, interakcí sociálních a motivačních dispozic vzniká satisfakce jako zdroj stability a ochoty k integraci s cíli organizace, interakcí motivačních a osobnostních dispozic se rozvíjí angažovanost jako zdroj výkonu (Tomeš, 1989).

Při vytváření pracovních úkolů, které vychází z obsahu, kvalifikace a motivace, dochází ke změnám od rigidně vypracovaných popisů práce a funkcí k flexibilnějším popisům, které vystihují změny v charakteru práce a využití potenciálu. Rovněž práce v mezioborových řešitelských týmech vyžaduje lidi s širším rozhledem, než je jejich profesionální specializace. Na takových týmech jsou postaveny již některé organizace současnosti, které zavádějí

³² Výchozí požadavky na pracovníky se formalizují z technologické spojitosti pracovních míst a vytvářejí výchozí stránku obsahu práce, kterou určuje technická úroveň - *technologický faktor*. Souhrn technických souvislostí vytváří soubor požadavků, které klade práce nebo pracovní proces na člověka - *faktor funkční* a výkon *role*, kde obsah práce je obsahem funkcí. Jakékoli změny nebo zavádění nových technologií vedou k novým modifikacím. Specifičnost pracovních činností je vymezena kompetencemi a vzděláním. Zde se uplatňuje *faktor intelektuální*.

pružnou organizační strukturu, orientují se na zákazníka a budují totální systém řízení jakosti. Mimo to dávají daleko větší prostor pro rozvinutí různých stránek potenciálu jednotlivce - tedy jeho celkovou schopnost výkonu nebo způsobilosti k výkonu³³. Obecný poměr pracovníka k práci se diferencuje v závislosti na těchto činitelích a je obsahem individuálních pracovních kariér³⁴.

Podle Možného lze každou práci definovat jak v jejích objektivních charakteristikách produktivní činnosti, tak z hlediska významu, jež nabývá pro jedince jako zdroj prostředků k životu, sociálního statusu a možnosti realizace. V tomto významu obsah práce jednak vyjadřuje podstatu pracovních funkcí, podmíněnou hmotným prostředím, technikou, organizací práce a celou funkcionální strukturu, tedy *práci jako zaměstnání* a jednak stupeň mnohostrannosti rozvoje intelektu a tvůrčích sil pracovníka podmíněných zajímavostí práce, vyhlídkami na postup, uplatněním schopností, kdy za tvůrčí můžeme považovat práci zajímavou, různorodou, samostatnou, odpovědnou, stimulující studium, rozvíjející schopnosti, tedy *chápání práce jako povolání* (Možný, 1972). V tomto pojetí jednoznačně vystupuje do popředí lidský kapitál.

2. 3 Problematika povolání a profese

V oficiálním dokumentu, např. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* (2003) se povolání i profese překrývají, zahrnují hledisko společensky užitečné činnosti, dělby a trhu práce i speciální přípravu. Sociologické přístupy z důvodů operacionalizace rozlišují jak mezi povoláním a profesí, tak i v rámci pojmu povolání. Existuje velké množství definic, v nichž je povolání chápáno např. jako způsobilost pracovníka vykonávat určitou práci, kdy je vázáno na konkrétní osobu a její kvalifikaci. Další přístup vychází z koncepce vymezení oblasti pracovní činnosti podle jejího druhu, předmětu nebo typu poskytované služby. Část autorů je charakterizuje jako specializovanou, systematicky a dlouhodoběji prováděnou činnost. Někdy je zdůrazňováno hledisko teoretické a odborné přípravy (Pichňa, 1980).

J. Havlová po shrnutí významů termínu povolání v sociologické literatuře předkládá tři základní charakteristiky povolání, a to technologickou, která vytváří obsah pracovní činnosti, ekonomickou jako odměnu za práci formou mzdy nebo platu a sociální, která je spojena s prestiží povolání a socializací. Povolání vymezuje jako soustavu činností vyžadujících určitý okruh znalostí a dovedností, vzniklých dělbu práce, vykonávaných dlouhodobě, majících určitou pozici ve společenské struktuře a formujících, je-li trvale vykonávána, určité sociálně-psychologické i fyzické vlastnosti nositelů (Havlová, 1996). Proto každé zaměstnání zanechává určité stopy, má vliv na rozvoj některých vlastností člověka, který toto zaměstnání vykonává. Diplomovaný inženýr i středoškolský profesor si během své praxe osvojili určité, více či méně typické způsoby vyjadřování, určité charakteristické myšlenkové modely (Melezník, 1994).

Specializované profese v našich řemeslných městech jsou zmiňovány v písemných pramenech už koncem 13. století. V Akademickém slovníku cizích slov (1995:621, II.) jsou uvedeny dva významy profese, a to v prvním jako základní obor pracovní činnosti vykonávané jako zaměstnání, povolání, v druhém je ztotožňována s řádným profesním slibem, profesním zaměřením, včetně etapovitě přípravy na toto povolání. Předpokládá odbornou činnost a dlouhodobější proces na bázi určitého teoretického i hodnotového

³³ Můžeme tedy shrnout, že obsah práce je kategorií sociálně-technologickou, kdežto charakter práce vyjadřuje vztah k ekonomickým a technickým podmínkám práce. Vliv nových technologií na změny profesí může být zkoumán především podle obsahu práce, tedy v systému člověk a technika.

³⁴ J. Havlová do obsahu práce zahrnuje vztah k povolání, ke konkrétně vykonávané práci a k pracovnímu prostředí (Havlová, 1996).

základu, který se projevuje vyšší úrovní motivace, odborným kreditem a profesionální etikou. J.A. Pichňa chápe profesi jako konkrétní vymezení pevně stanoveného okruhu vykonávaných pracovních úkolů, formalizovaných zpravidla určitým profesním statutem, ve kterém jsou definovány i formální požadavky na kvalifikační úroveň pracovníka, případně i délku jeho praxe. Pro metodické účely je významný model profese od J.Havlové, jehož atributy jsou založeny na teoretickém vědění, autoritě založené na znalostech, komunitních sankcích, etickém kodexu a kultuře (Havlová, 1996: 26-29). Podobně i McClelland ve shodě se sociologem Eliotem Freidsonem charakterizuje profesi³⁵ devíti znaky, které je odlišují od jiných povolání. Jejich výčet ve srovnání s Havlovou ještě navíc akcentuje altruismus a vědomí služby společnosti, vysokou společenskou prestiž, vysoké odměny za práci a jasný model kariéry nebo postupu na společenském žebříčku (Svobodný, Havránek, 1996:11).

Moderní organizace začínají být svou organickou formou odlišné od tradičních mechanistických a vytvářejí jiné požadavky na vzdělání a kompetence absolventů, organizaci činností i odlišné chápání profesních kariér. S tím se mění i prestiž profesí. Sociologické výzkumy přinášejí poznatky o prestiži profesí a povolání. V minulosti cechovní rituál, vedle rituálu náboženského, upevňoval pospolitost a vyjadřoval kolektivní prestiž³⁶. Posuny v prestiži povolání po roce 1990 dokládají výsledky výzkumů, kdy stoupla prestiž některých představitelů střední třídy s nemanuálním charakterem práce (např. učitel na ZŠ, zdravotní sestra) a u některých profesí intelektuálů naopak klesla (např. novináři) (Machonin, Tuček, 1992). Z hlediska prestiže je evidentní i vázanost na konkrétní prostředí, kdy např. šetření na Ostravsku nepotvrdilo hypotézu nárůstu prestiže inteligence (Prochovnick, 1991).

2. 3. 1 Jak se měnil profil technických profesí

Další okruh problémů souvisí se stupněm profesionalizace některých vybraných akademických profesí, které charakterizují profesní strukturu výzkumného souboru absolventů inženýrů – techniků. *Technické profese* měly v Čechách zvláště významné místo a dlouhou tradici od roku 1717³⁷. Vysoká škola technická v Praze patří k nejstarším vzdělávacím institucím tohoto druhu. V roce 1806 byla tato inženýrská škola přeměněna díky úsilí F. J. Gerstnera v Polytechnický ústav, který byl svou úrovní roven univerzitě. V roce 1899 byla založena Česká vysoká škola technická v Brně, v roce 1849 zahájila v Příbrami svou činnost Báňská akademie, přeložena v padesátých letech 20. století do Ostravy. Záměrem byla příprava kádrů v rodícím se průmyslu.

Zájem o *technické obory* se zvýšil výrazně v druhé polovině 19. a zejména na počátku 20. století³⁸. Slovo inženýr označovalo původně povolání - nebyl to titul. Pro jeho uznání jako titulu, udíleného pouze absolventům techniky, mluvily dvě okolnosti – jednak

³⁵ Uvedený model byl vypracován podle britské reality první poloviny 20. století. Tím naráží v dalším období na institucionální odlišnosti systémů a roli státu, kdy v systému byrokratického absolutismu „všichni vedoucí, inženýři, manažeři jsou začleněni do jediné administrativy, místo toho, aby byli rozptýleni v autonomních podnicích. Všichni vedoucí kolektivní práce v režimu monopolního typu patří ke státní hierarchii. Titíž lidé dělají kariéru v podnicích a v ministerstvech. Charakteristickým znakem režimů monopolní strany zůstává unifikace a etatizace byrokracie, dovedená až do konce. Za druhé naráží na postupující modernitu a „diskontinuitu“. Globalizace přináší nové aspekty reality, které mění povahu moderních institucí. Dochází k vytlačení sociálních vztahů prostředky neosobní povahy v mnoha oblastech života (legitimní moc, peníze).

³⁶ Byl základním určujícím faktorem veřejného života, který se kromě vnitřních pravidel cechovního systému projevoval svými rituály, povinnostmi i symbolikou navenek. Prestiž profesí se v závislosti na vývoji vědy, hodnotách, vzdělanosti, technickém pokroku a sociálně ekonomickém rozvoji společnosti měnil.

³⁷ V roce 1717 rozhodl císař Karel VI., aby inženýr Josef Christian Willenberg zahájil na náklady stavů výuku inženýrských oborů

³⁸ Tak např. v roce 1900-01 na ČVUT dosáhl počet studentů 1284. Na všech vysokých technických školách v Československu v letech 1925 bylo zapsáno 12 164 posluchačů. V polovině třicátých let se odhadoval v Československu počet inženýrů na 25-30 tisíc (Svobodný, Havránek, 1996: 113-114).

odlišit se od podnikatelů, kteří se nemohli prokázat vysokoškolským vzděláním a jednak získat rovnoprávnost s absolventy univerzit. Zákonné ochrany se titulu Ing. dostalo teprve císařským nařízením z roku 1917. Podle tohoto nařízení však na něj měli právo nejen vysokoškoláci, ale i absolventi průmyslovek. Tato nařízení převzala v modifikované podobě i ČSR (Svobodný, Havránek, 1996: 117). Čeští inženýři se v průběhu celého 19. století uplatňovali především ve státních službách, na rozdíl od Anglie nebo Francie, kde se tito účastnili i řízení státu. Ze statistiky, která byla provedena na konci první republiky vyplývalo, že vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci státní správy se skládali z 28% techniků a 72% netechniků, mezi zaměstnanci - vysokoškoláky státních podniků (zejména železnic) bylo 79% techniků (tamtéž, s.120). Absolventi českých technik roznášeli profesní standard do světa. Rovněž doma jejich společenská prestiž koncem 19. století stoupala. Za první republiky v roce 1925 vznikla delegace československých inženýrských sborů zastupující všechny inženýrské organizace (tamtéž, s. 14).

Profesionalita národohospodářů má ve střední Evropě některé zvláštnosti. Byla to po celé 19. století fakulta právnická, kde stolice statistiky, národního hospodářství a finančního práva byly svěřovány předním ekonomickým myslitelům. Jejich profesionalizace souvisela teoreticky s přijetím neoklasického paradigmatu, prakticky pak s uzavíráním trhu a řešením problémů národního hospodářství. Před rokem 1914 se podíleli na aktivitách České společnosti národohospodářské a Národohospodářského ústavu. Téměř všichni prošli stejným vzděláním a získávali podobné zkušenosti a kariéry především v obchodních komorách, obchodních akademiích, statistických a vládních úřadech a obchodních společnostech. Až v meziválečném období byly na Vysoké škole ekonomické a zavedením titulu „komerčního inženýra“ vytvořeny předpoklady pro plné osamostatnění této profese.

Vznik profesí je spojen se specializací, která se v moderní společnosti vysoce formalizovala. Současné chápání profese spěje opět od úzké specializace k získání širšího profesního základu nebo dvou profesí, jenže na nové úrovni. V dnešní době již není relevantní hovořit o formálně pevně vymezeném oboru na celý život, ale spíše o profesní orientaci nebo multikvalifikovanosti (Palán, 2002). Tento proces reflektuje vývojové tendence oboru i další mezioborové alternativy. Na pracovnících se vyžaduje široký profesní základ a vysoká míra flexibility i ochota rekvalifikace, k čemu by měl přispět otevřený postoj k celoživotnímu vzdělávání. Tento fakt je zdůrazňován v souvislosti s rychlým vývojem oborů. Jde o vývoj, kdy profese v informačním věku právě prostřednictvím nových technologií a způsoby práce s informacemi rozšiřuje klasicky „úzce“ vymezený obor interakcí s dalšími poznatky, díky existenci informačních sítí a stává se flexibilní. Do jaké míry je pak dobré studovat specializaci? Tu budou požadovat především velké organizace, kdežto malé firmy budou požadovat flexibilitu a schopnosti aplikace. To ovšem navozuje myšlenku, proč investovat do speciálního vzdělání, které možná, pokud nebudou mít štěstí získat práci ve velké firmě, vůbec neuplatní. Že i k této situaci může dojít, si ukážeme na příkladech absolventů v druhé části této práce.

2. 4 Trh práce a zaměstnanost

K zásadní přeměně společnosti došlo s nástupem průmyslové revoluce a generalizací trhu. Ty způsobily, že příjem byl získáván prostřednictvím placené práce a většina služeb a zboží byla distribuována prostřednictvím trhu. To mělo za následek, že úspěch na trhu práce se stal existenčně nutným a identifikace s formálním zaměstnáním výraznější. Trh práce bývá charakterizován jako prostor, v němž dochází k interakci mezi zaměstnavateli a pracovníky, tj. mezi nabídkou a poptávkou po práci. O faktorech působících na tuto interakci rozhoduje to,

do jaké míry je konkurenční³⁹. Na trhu práce dochází nejen k alokaci a distribuci pracovníků, ale i jejich mezd, které jsou determinovány rovnováhou poptávky a nabídky. Tím se posiluje kvalifikační hledisko lidského kapitálu. Účastníci uplatňují na trhu práce specifické strategie, s cílem snížit intenzitu konkurence a prosadit se.

S otevřením společnosti a trhu práce roste po roce 1990 závislost našeho hospodářství na světovém trhu. Vzhledem k této propojenosti je nezbytná modernizace a konkurenceschopnost nejen výrobků a technologií, ale i lidského kapitálu. To klade v rovině lidských zdrojů další požadavky jak na flexibilitu pracovníků obecně, tak na absolventy škol, jejich ochotu k mobilitě, přijetí práce bez vztahu k oboru nebo neodpovídajícího vzdělání. Vedle toho ale zvláště v regionech, poznamenaných v minulosti především těžkým průmyslem a nízkou kvalifikační úrovní, došlo k marginalizaci nositelů těchto skupin profesí. Tyto aspekty nerovnoměrného trhu práce ještě zmíníme v podkapitole o nezaměstnanosti.

Pracovní trh není homogenní, existují na něm bariéry a dochází k jeho segmentaci. Můžeme jej dělit například na duální, geografický, profesní, apod. V důsledku této segmentace mohou vznikat na trhu práce disproporce, které se projevují vysokou nezaměstnaností a rigiditou mezd. O tom svědčí např. teorie *duálního trhu práce*, která představuje dva rozdílné vedle sebe existující typy trhu práce⁴⁰.

Geografická a profesní segmentace ovlivňuje soutěživost na regionálním trhu práce. Příčinou geografické segmentace trhu práce je omezená prostorová mobilita pracovníků, způsobena dopravními náklady, ztrátou času při dopravě, apod. a vysokého rizika způsobeného neznalostí prostředí a překážkami psychosociální povahy. Její vliv na charakter trhu práce se snižuje rozvojem informačních a komunikačních technologií. Příčinou *profesní segmentace* je vývoj a zánik profesí, interakce a komunikace trhu práce a vzdělávacího systému. Podle vzájemné konkurence podniků a organizací můžeme trh práce dále dělit na *externí a interní, formální a neformální*⁴¹.

Uplatňování neoliberalismu, zákon nabídky a poptávky po zboží a službách i tlak globalizované ekonomiky začaly působit na změnu odvětvové a profesní struktury. To se začalo projevovat poklesem zaměstnanosti v primárním a sekundárním sektoru, pozvolným rozšířením zaměstnanosti v terciárním sektoru a privátní sféře. Soukromý sektor se rozšiřoval transformací velkých státních podniků i rozvojem soukromého podnikání. Tento nový způsob seberealizace a statusové změny založené primárně na této bázi měl nestejně startovací podmínky a odlišoval domácí management privatizovaného průmyslu a vlastníky a návrat malých a středních podnikatelů (Růžička, R., 1998). Už na jaře roku 1993 představovali drobní podnikatelé 9% pracovníků a do podzimu roku 1997 se jejich podíl zvýšil na 12%, což je již

³⁹ Model dokonalé konkurence předpokládá tři podmínky, a to existenci velkého počtu subjektů, které nemohou ovlivnit cenu nebo množství nabízené či poptávané práce, homogennost na trhu práce (tzn. dokonalá substituce jak pracovníků, tak zaměstnavatelů) a dokonalou informovanost všech účastníků. Uvolnění některého z výše uvedených předpokladů vede k modelům nedokonalé konkurence (Hančlová, 2002).

⁴⁰ Podle této teorie na tzv. *primárním trhu práce* se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, zaměstnání jsou stabilnější a vytvářejí možnosti profesního růstu. Jsou zde lepší pracovní podmínky a relativně nízká fluktuace. Zaměstnavatelé od pracovníků očekávají stálé pracovní návyky a dodržování předpisů a zaměstnanci se na tomto trhu vyznačují většinou vyšší kvalifikací, mají možnosti kariéry. *Sekundární trh* je naproti tomu charakterizován jako sektor s vysokou fluktuací, nízkými výděly a omezenými příležitostmi pro profesionální růst. Zaměstnavatel zpravidla nevyžaduje kvalifikaci a ani nepodporuje její získání. Je snazší na něm najít práci, pracovní kariéra je zde málo výhodná, často periodicky přerušována i krátkodobou nezaměstnaností. Pro tento trh je charakteristická jak vysoká fluktuace pracovníků, tak jejich obtížný přístup ke vzdělání, což má za následek vznik bariér přechodu mezi oběma sektory.

⁴¹ Tato teorie poukazuje na omezenou flexibilitu pracovního trhu práce v důsledku zformování tzv. interního trhu práce zejména uvnitř velkých firem, s reciprocí nízké mzdy za jistotu zaměstnání a naproti tomu konkurenčního externího trhu mimo ně (Večerník, Matějů, 1998:24). Formální a neformální trh práce se rozlišuje podle oficiálně volných a tedy i institucionálně kontrolovaných pracovních míst na trhu práce (Mareš, 1994:53).

číslo srovnatelné s rozvinutými tržními ekonomikami (Večerník, Matějů, 1998: 26).

Za významný problém trhu práce je považována *nerovnováha trhu práce v regionu*. Cílem hospodářské politiky na trhu práce v regionu je obvykle podpora profesní a územní mobility na trhu práce. Za faktory, které ovlivňují profesní a územní mobilitu na trhu práce lze pak považovat například výše a rozložení mezd v jednotlivých profesích, konkrétní nabídka profesí na trhu práce, vazby mezi podporou v nezaměstnanosti a jinými dávkami, dopravní dostupnost, cena dopravy do zaměstnání, trh s byty a další. Ze strany poptávky po práci pak důležitou roli sehrává úroveň a vývoj poptávky po konečných výrobcích a službách, struktura hospodářských aktivit a jejich zaměření v regionu (Šimek, 2002:18).

Řešení problému profesní nerovnováhy na trhu práce spočívá ve snaze zvětšit elasticitu trhu práce, například změnami struktury studovaných oborů, apod. Jedná se např. o vstup na trh práce absolventů s požadovanou kvalifikací nebo její získání v systému rekvalifikačního vzdělávání. Problém na trhu práce v regionu tvoří neuspokojená nabídka práce, kterou lze označit jako nezaměstnanost a neuspokojená poptávka po práci, což je soubor neobsazených pracovních míst. Specifickou se stala „přezaměstnanost“, jako míra kvalifikovaných, kteří zastávají pracovní místa, na něž by stačilo nižší vzdělání. Druhou stranou mince je objektivní ohodnocení požadovaných kompetencí na těchto místech, zda jde o stagnaci nebo kvalitativní změnu.

2. 4. 1 Zaměstnanost

Zaměstnanost bývá charakterizována jako „aktivní účast praceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti“⁴². *Zaměstnání* se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnuje i materiální odměnu za její výkon. *Zaměstnatelnost* jako schopnost být zaměstnán. Ta předpokládá souhrn *kompetencí*⁴³ v konkrétních oblastech, vědomostí a dovedností dávajících šanci uspět na trhu práce. Zahrnuje i vůli spojenou s odolností, podnikavost a touhu uspět, důvěru ve vlastní schopnosti, vědomí nezbytnosti progresivních a odpovědných přístupů v zaměstnání.

V historii zaměstnanosti České republiky existují dva významné mezníky, a to rok 1927, kdy u nás poprvé poklesl pod polovinu podíl zemědělců a tím jsme vykročili z agrární do průmyslové společnosti. Dalším byl rok 1994, kdy poprvé poklesl celkový počet osob zaměstnaných v zemědělství, průmyslu či těžbě pod polovinu všech zaměstnaných a překročili jsme práh k postindustriální společnosti (Možný, 2002: 99).

Ve vývoji struktury zaměstnanosti došlo především po roce 1990 k výrazným změnám. Tlak na restrukturalizaci průmyslu i její průběh v 90. letech urychlil odchod většího počtu pracovníků do důchodu nebo do kategorie nezaměstnaných. Došlo k základním směrům toku zaměstnanosti. Tak například podle *postavení v zaměstnání* bylo ve sféře práce podle P. Kuchaře v roce 1991 evidováno 89% zaměstnanců, jejichž počty na konci roku 2001 poklesly o plných 10%. Vedle této skupiny se objevila na trhu práce kategorie osob samostatně výdělečně činných, jejíž podíl se ze 2% v roce 1991 zvýšil na 11% na konci roku 2001. Za stejné období vzrostla z 1,5% skupina osob nezjištěného postavení téměř na 6% v roce 2001 (Kuchař, 2003: 93, Data sčítání lidu 1991, 2001).

Zaměstnanost byla poznamenána i měnící se *velikostí organizací*. V 90. letech došlo sice ke kvantitativnímu nárůstu počtu podniků (z 1133 v roce 1989 na 53000 v roce 2000), ale současně i k zmenšení jejich průměrné velikosti. V roce 1988 pracovala více než třetina

⁴² Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku z února 2003, NVF, 2003

⁴³ *Kompetence* jsou chápány buď jako a) souhrn pravomocí a odpovědností svěřených určitému pracovnímu místu či orgánu nebo jako b) schopnost vykonávat určitou funkci nebo soubor funkcí a dosahovat při tom určité úrovně výkonnosti. Takto chápanou kompetencí je i ochota přijímat rozhodovací riziko, osobní iniciativa, volní vlastnosti, motivovanost atp.

zaměstnanců v podnicích s více než 500 zaměstnanci, zatímco v roce 1999 to byla jen jedna pětina. Tento proces byl podmíněn i rozvojem soukromého podnikání ve všech jeho formách, včetně rodinných firem a osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) (tamtéž, s. 106) a ovlivňoval nízkou míru nezaměstnanosti především v první fázi transformace.

Zaměstnanost se zvýšila významně pouze v *sektoru služeb*. Do roku 1997 zaměstnanost poklesla nejvýrazněji v průmyslu, později rovněž v bankovníctví a pojišťovnictví. V roce 2002 podíl primárního sektoru na celkové zaměstnanosti představoval 4,8 %, v sekundárním sektoru dosáhla zaměstnanost v hodnoceném období 39,6 % a podíl terciárního sektoru činil 55,6 % (Zdroj: MPSV, s. 55-56). Ve srovnání s rozvinutými tržními ekonomikami byl u nás v první polovině 90. let podíl služeb nižší a měl méně příznivou strukturu. To vyplývalo jak z absence podnikání u nás před rokem 1989, kdy tyto aktivity byly centrálně zlikvidovány a v rámci plánované ekonomiky byl preferován průmysl, tak z „antipodnikatelské“ mentality vnějšího prostředí, zvláště legislativy (Růžicka, R. 1997).

Z klasifikace struktury zaměstnanosti podle *převažujících odvětví a jejich lokalizace* v letech 1996-2002 z dat Výběrového šetření pracovních sil (dále VŠPS) je zřejmé, že v typu oblasti s vysokým podílem služeb se nachází pouze dva regiony (Praha a Brno). Většina okresů, ve kterých sídlí krajské úřady se vyznačuje rovněž vyšším podílem služeb a mírně nižším podílem zaměstnanosti v průmyslu a v zemědělství. Naproti tomu do třídy okresů s vyšším podílem průmyslu patří oblasti s tradiční průmyslovou výrobou, tj. Mladá Boleslav a okolí Brna, pohraniční oblast severních Čech a okresy na moravskoslovenské hranici. Okresy v Severočeském hnědouhelném revíru a Karviná tvoří třídu oblastí s vyšším podílem dobývání nerostných surovin. (Tvrdý, 2002: 41). Uvedené prostorové rozložení dává informaci nejen o platových podmínkách, ale i o problémech, které souvisí s restrukturalizací průmyslu.

Zaměstnanost žen má u nás dlouhou historii. Dnes ve většině evropských zemí pracuje 35-60% žen (Giddens, 1999:320). Profesní dráhy žen jsou stále více závislé na věku, rodinné situaci, vzdělání a vzájemných vazbách⁴⁴. Zaměstnanost žen od šedesátých let představovala cca 45% z celkového počtu zaměstnaných a tento trend klesl jen o jedno procento (Hašková, 2000). Ve srovnání s vyspělými evropskými státy nejde o zásadní diferenciaci. Rozdíl mezi průměrnými mzdami obou pohlaví se snižuje od roku 1998, kdy ženský plat tvořil 72 procent mužské mzdy (Dvořáková, 2007). S vyšším vzděláním tento podíl neroste. Š. Jurajda ve svých ekonomických analýzách potvrzuje porušování pravidla stejné odměny za stejnou práci ve veřejné sféře zhruba o 10%, v soukromých firmách dokonce až o 20% (Hašková, 2000). Dochází k výraznému rozporu mezi vzdělaností žen a jejich uplatněním – nízké zastoupení žen ve vedoucích funkcích jsou toho dokladem (přestože posluchaček vysokých škol bylo v roce 1993 43% a mezi přihlášenými ke studiu v roce 1995 dokonce 52,3%). Podobná diskrepance se projevuje jak v technologickém faktoru dělby práce a přístupu k některým pozicím a kvalifikačním zařazením.

Model zaměstnanosti žen u nás z poloviny 90. let vypovídá o tradici ženské práce, navíc ukotvené nejčastěji v sekundárním vzdělání s maturitou. Společenské změny se projeví jak v celé oblasti světa práce, včetně profesních strategií a možnostech zaměstnání, tak ve změnách rodiny, které tyto změny reflektují⁴⁵. Již zdaleka neplatí, že ženy neusilují o povolání a zaměstnání, která znesnadňují založení rodiny a jsou smířeny s reálnou nerovností

⁴⁴ Gender silně ovlivňovalo pohled na odbornost, prestiž a finanční odměňování. V poslední době začaly ženy pronikat do povolání, která byla označována jako typicky mužská, ale jen ve velmi omezené míře a jejich zastoupení ve funkci ředitelky nebo manažerky nepřesahuje 5% (Giddens, 1999: 321).

⁴⁵ Pozorujeme odklon od dvoudětného k jednodětnému modelu rodiny a odklad sňatků, zvláště u vysokoškolsky vzdělaných žen, jejichž podíl v populaci roste. Důsledkem je klesající podíl ženatých a vdaných v mladších věkových kategoriích, rodin vysokoškoláků a přibývání soužití nesezdaných párů a jedinců, kteří žijí sami – singles (Možný, 2006).

(viz. Havlová, 1996). O tom svědčí postupné pronikání žen jak do elit, tak do těch činností, které byly původně přičítány pouze mužům (účast ve vojenských misích apod.). Bohužel, stále nízké je jejich zastoupení v technických oborech. Kořeny můžeme hledat v tradičním spojování žen s „ženskými“ obory, pro které jsou už od dětství vedeny, ve feminizovaném školství, apod.

Udělejme si nyní záměrně pro srovnání úspěšnosti absolventů na trhu práce *průřez ukazatelů zaměstnanosti roku 2002*, který je posledním námi sledovaným rokem nástupu absolventů na trh práce v našem výzkumu. V roce 2002 činil průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství 46,8 % obyvatel tohoto státu. Zaměstnanost žen v roce 2002 dosáhla 43,3 % na celkové zaměstnanosti. Počet osob pracujících na dobu určitou v hlavním zaměstnání se v daném období snížil (na 355,6 tisíc), kdežto v počtu pracovních úvazků na dobu neurčitou nebo jako podnikatel byl zaznamenán další nárůst. Podle postavení v hlavním zaměstnání tvořili v roce 2002 nejpočetnější skupinu zaměstnanci pracující za mzdu (83%). Ženy pracující za mzdu tvořily ve sledovaném období 89 % všech zaměstnaných žen. V roce 2002 dosáhl počet všech podnikatelů, včetně pomáhajících rodinných příslušníků 16% podíl na zaměstnanosti, z toho jen 4% představovali podnikatelé se zaměstnanci (Zdroj: MPSV, s. 54- 55).

2. 4. 2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost⁴⁶ se vynořuje až se vznikajícím konceptem zaměstnanosti a je postavena na existenci placené práce. Znamená to, že nezaměstnanost je neznámým pojmem ve všech typech předkapitalistických společností, stejně tak i v socialismu. Z toho vyplývá nutnost odlišování „práce“ a „zaměstnání“. Být nezaměstnaný znamená „nemít placené zaměstnání“. Z úvah o nezaměstnanosti jsou tak vyloučeny všechny práce, které nejsou vykonávány pro ekonomické cíle (dobrovolná nebo domácí práce) a z toho vyplývá jejich další hodnota. V nezaměstnanosti je zahrnuta i svobodná volba, kdy jsou akceptovány osobní důvody nabízené místo odmítnout.

Podle základních charakteristik rozlišujeme několik typů nezaměstnanosti, které se vyznačují odlišnou situací na trhu práce, mobilitou aj. Absolventů se může dotýkat nezaměstnanost strukturální, frikční a nepravá⁴⁷. Přičemž strukturální nezaměstnanost může postihnout jak pracovníky, jejichž práce je nahrazována novou technikou, pro kterou nemají adekvátní kvalifikaci, tak vysoce kvalifikované pracovníky, kdy se jejich kvalifikace v důsledku změn může stát nepotřebnou a nadbytečnou. V tomto smyslu můžeme hovořit o „překvalifikovanosti“.

S vysokou nezaměstnaností souvisí situace „job stagnation“, kdy lidé, přestože nejsou spokojeni se svým postavením na trhu práce, raději ve frustrujícím zaměstnání zůstanou, případně pracují na místech vyžadujících nižší kvalifikaci než kterou disponují, než by riskovali problémy s hledáním jiného pracovního místa. „Job stagnation“ je stav, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu (Gottwald, 2002:117).

⁴⁶ Podle mezinárodního úřadu práce (ILO) jsou nezaměstnané osoby vymezeny jako osoby schopné práce (věkem, zdravotním stavem, osobní situací), které chtějí zaměstnání (aktuálně), ale jsou přes svou snahu v daný okamžik bez zaměstnání (nenalézající přiměřené zaměstnání).

⁴⁷ *Frikční nezaměstnanost* je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce. *Strukturální nezaměstnanost* je způsobena nerovnováhou mezi pracovní silou pohotovou k práci a požadavky zaměstnavatelů po nových profesích, kvalifikaci, praxi i dovednostech. Vzniká tehdy, když nabídka práce určitého druhu (např. podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) je vyšší než poptávka v uvedené struktuře a když nejsou osoby hledající práci, dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných regionech, odvětvích, profesích, na pracovních místech s jinými kvalifikačními požadavky) práci našly. V tomto smyslu dochází i k *technologické nezaměstnanosti*, která se projevuje změnou struktury poptávky po oborech a profesích, souvisejících se zaváděním nových technologií do výroby. *Neúplná nezaměstnanost* postihuje osoby pracující na zkrácený hodinový nebo denní nebo týdenní pracovní úvazek (Hančlová a kol, 2002).

Naše společnost byla v minulosti plně zasažena hospodářskou krizí ve 30. letech minulého století. Tehdy se nezaměstnanost dotýkala asi 3 milionů osob (přibližně 20% populace)⁴⁸. Na rozdíl od Československa první poloviny minulého století míra nezaměstnanosti na počátku 90. let byla nízká, ve státních podnicích přetrvávala „přezaměstnanost“ a pracovní místa nabízeli i nově vznikající soukromí podnikatelé. Nezaměstnaností byli do roku 1992 postiženi hlavně pracovníci restrukturujících se podniků a rušených institucí, s novými vlastnickými vztahy postihla i další kategorie pracovníků. Hranice 5,2 % dosáhla podle údajů MPSV až v roce 1997. Ze „Zprávy o vývoji české společnosti“ vyplývá, že podle úřadů práce nezaměstnaností procházelo do roku 1998 cca 7-8% pracovních sil (Večerník, Matějů, 1998:26). Míra nezaměstnanosti byla do té doby nižší než v sousedních transformujících se zemích a dokonce i EU (v roce 1995 činila asi 10%).

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje jen globální pohled na celkový stav nezaměstnanosti. Znalost trhu práce vyžaduje informace o struktuře nezaměstnanosti podle regionu, odvětví, kvalifikace, demografie, apod. Nízká celorepubliková míra nezaměstnanosti, která se v devadesátých letech pohybovala od 4,1% v roce 1991 do 5,2% v roce 1997 sebou nesla nerovnoměrnost prostorovou a sociální. Dotýkala především absolventů škol, zdravotně postižených, pracovníků nad 50 let, žen, pracovníků s nižším vzděláním, nekvalifikovaných a marginalizovaných na etnickém principu (Mareš, 1996).

Z prostorového hlediska z vývoje míry nezaměstnanosti v absolutních rozdílech je zajímavá klasifikace identifikující problémové okresy⁴⁹. Podle této klasifikace Praha a satelitní okresy patří k bezproblémovým, mezi problémové okresy patřily okresy Děčín, Litoměřice, Ústí nad Labem, Třebíč, Hodonín, Znojmo, Jeseník, Olomouc, Přerov, Šumperk, Frýdek - Místek, Nový Jičín. K vysoce problémovým pak Chomutov, Louny, Teplice, Bruntál, Karviná a Ostrava město a nejproblémovějším regionem byl Most (Tvrdý, 2002: 45). Ve sledovaném období došlo k růstu regionálních rozdílů ve vývoji míry nezaměstnanosti. Ve všech okresech MSK se míra nezaměstnanosti po roce 1999 pohybovala nad hladinou 15 %.

Z hlediska sociálního faktoru závisí uplatnění absolventů na trhu práce na stupni jejich vzdělání. Dostupná data dokumentují, že u absolventů gymnázií byla na přelomu tisíciletí šance být nezaměstnaný sedmiprocentní, u absolventů střední odborné školy patnáctiprocentní a z vyučených bez maturity se mohla do evidence nezaměstnaných dostat dokonce téměř pětina (Možný, 2002: 80). Nezaměstnanost absolventů vysokých škol se v České republice dlouhodobě podílela na celkové nezaměstnanosti v průměru kolem 3% (např. v roce 1998 to bylo 2,8 %, v roce 1999 3,0 %, v letech 2000 a 2001 3,1 %). S tím koresponduje i nezaměstnanost vysoce kvalifikovaných osob v ČR v roce 2001 s podílem 2,7 % na celkové nezaměstnanosti, téměř kopírující průměr Evropské unie 2,1 % (Eurostat, 2002). Tento průměrný podíl za Českou republiku byl podmíněn sociálně-ekonomickým vývojem a sociálně-demografickými charakteristikami jednotlivých regionů a okresů.

Podle statistik nezaměstnanost v roce 2002 postihovala především jedince s minimální kvalifikací, ženy s malými dětmi a zdravotně postižené občany. Mezi problémové skupiny se tím zařadily některé kategorie absolventů, zvláště bez maturity (40% z uchazečů). Podle věku to byli na jedné straně mladí ve věku 20-29 let (32%), na druhé straně starší věkové kategorie. Podíl žen na celkové nezaměstnanosti představoval ke konci roku 2002 50,0 %, občané se změněnou pracovní schopností 13,0 %. Z regionálního pohledu nejvyšší nezaměstnanost k 31. 12. 2002 byla v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, mezi okresy s mírou nezaměstnanosti

⁴⁸ Geograficky byl výskyt nezaměstnanosti v tehdejší Československu nerovnoměrný, dotýkal se pohraničních okresů s převahou průmyslu odkázaného na vývoz. Specifickým rysem bylo i to, že nejen klesal počet zaměstnaných osob, ale klesaly i jejich mzdy (Mareš, 1994).

⁴⁹ Klasifikační systém byl vytvořen na základě měsíčních dat míry nezaměstnanosti v období od ledna 1996 do června 2002.

vyšší než 17 % se zařadily 4 okresy Ústeckého kraje (Most, Louny, Teplice, Chomutov) a 2 okresy Moravskoslezského kraje (Karviná a Ostrava-město) (Zdroj: MPSV, s. 57).

2. 5 Sociální mobilita v 90. letech v ČR

Z porovnání příchodů a odchodů do jednotlivých skupin povolání vyplynul v 90. letech na jedné straně pokles zaměstnanosti v činnostech prvovýroby a tradičních průmyslových výrobních odvětvích, na druhé straně nárůst v nevýrobních odvětvích. Tyto nastolené trendy se v mírné dynamice uplatňovaly i v dalším období, kdy pohyb nastal uvnitř jednotlivých sektorů, oborů a profesních skupin.

Výraznější příchod již v první polovině devadesátých let (více než dvě třetiny) zaznamenala povolání ekonomicko-finanční, obchodní a služby. Ve stejné době se převážná část odchodů (tři čtvrtiny) realizovala formou odchodu do předčasných důchodů. To se týkalo zejména prvovýroby, hutnických i některých tradičních činností kovoobráběcích. Mírný nárůst byl zaznamenán v povoláních dopravy a spojů, včetně vzestupu činností v telekomunikaci. Nejvyšší indexy nárůstu byly podle Kuchaře (2003) zaznamenány v druhé polovině 90. let v elektrotechnickém, gumárenském, dřevařském a tiskařském průmyslu. V terciárním sektoru nejrychleji rostl počet míst v peněžnictví a pojišťovnictví, obchodu, službách a veřejné správě, kde se v souhrnu zaměstnanost zdvojnásobila. Největší pohyb mezi odvětvími zaznamenal veřejný sektor a sektor služeb.

S tímto vývojem souvisel i územně nerovnoměrný průběh reformy, jenž na základě průmyslu začal vytvářet předpoklady pro výrazné změny regionálních ekonomických struktur. Zvýšil se podíl zaměstnaných v největších městech kromě Ostravy a výrazně se snížil podíl zaměstnaných v severních Čechách a na severní Moravě. Přičemž se ale sektorová a odvětvová struktura v regionální dimenzi výrazně nezměnila (Kostecký, 2003: 57). Nejvyšší hodnotu podílu pracovní síly na českém trhu práce vykazovala Praha, přičemž její podíl v průběhu sledovaného období vzrostl z 13,8 % v roce 1995 až na 15,0% v roce 1999. Tyto migrační tendence byly spojovány s většími šancemi najít pracovní uplatnění a existující trh s byty. Druhý nejvyšší podíl na pracovní síle ČR měl kraj Moravskoslezský a Jihomoravský, jejich hodnoty po Praze jako jediné překročily 10% podíl (Gottvald, 2002: 120). Nejnižší mobilita při nejvyšším procentu nezaměstnanosti byla v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Celková mobilita byla relativně nízká⁵⁰.

Modernizační trendy spojené s moderními technologiemi a postupným tlakem na zvyšování vzdělání se pozvolna projevovaly v kvalitativních změnách profesní struktury. Změny na počátku devadesátých let u nás ještě nebyly výrazné. Povahu těchto změn však ovlivnily zejména příchody absolventů škol na trh práce po roce 1993. K nejvýznamnějším změnám k vyšší složitosti práce došlo ve skupinách povolání obchodních a služeb, průměrná úroveň složitosti práce se mírně zvýšila ve stavebnických a ekonomicko-finančních povoláních, kdežto v průmyslových se mírně snížila. Podnikání vykazovalo prvky práce s vysokou mírou složitosti (Kuchař, 2003: 103 -106).

Profesní mobilita byla podle „Zprávy o vývoji české společnosti 1989-1998“ limitována povahou a strukturou doposud poskytovaného vzdělání, v němž rekvalifikace zatím nehrály velkou roli⁵¹. Podíl a rozmístění vysoce vzdělaných pracovníků byl větší u

⁵⁰ Neochota ke změně je přičítána rigidnímu trhu s byty, silné vazbě na prostředí a rodinu, slabé regionální diferenciaci mezd a problematické vzdělanostní strukturu obyvatel. Ta je i příčinou nepříznivé situace na trhu práce. Individuální rozhodnutí k mobilitě závisí na valenci a vychází z rozsahu očekávaných transakčních nákladů spojených s pohybem a na zhodnocení osobnostních „vkladů“ a případných „ztrát“ spojených s realizací v profesi.

⁵¹ Bylo to zřejmé z podílu osob procházejících veřejně zajišťovanými rekvalifikacemi v celku pracovních sil u nás. Náš dlouhodobý podíl činil pouze 0,2% a byl nesrovnatelně nižší než v průmyslově vyspělých zemích Evropy (Švédsko 3,4-4,4%, SRN 1,6-2%, Portugalsko 3,7%), ale i nižší než v blízkých reformních zemích

sektorů informačních a komunikačních technologií, služeb vyžadujících znalosti a ve vědě a výzkumu. Příliv zaměstnanců do odvětví informačních, komunikačních technologií a do vědy a výzkumu byl za sledované období největší v roce 1998, přestože česká ekonomika v tomto období procházela recesí. Největší příliv a odliv pracovníků mezi odvětvími se vyskytly ve veřejném sektoru a v sektoru služeb, nejmenší naopak v sektoru primárním. Příliv a odliv pracovníků s vysokoškolským vzděláním byl rozhodně nižší. V případě vzdělanějších pracovníků byl u většiny odvětví, vyjma primárního sektoru, zaznamenán větší příliv než odliv (Gottvald, 2002: 125). Tato zjištění potvrzuje i Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998, když konstatuje, že v důsledku pomalého tempa modernizací a nízkého růstu produktivity práce existovala omezená možnost přechodu na kvalifikačně náročná pracovní místa. Výraznější mzdové rozdíly existovaly pouze mezi soukromým a veřejným sektorem.

V západní Evropě byla v každém případě mobilita zaměstnanců vyšší. Míry mobility ve Švédsku, Norsku a Finsku v r. 1994/1995 dosahovaly 20 až 24 % (vč. odchodů z trhu práce) a 11 až 16 % bez osob opouštějících trh práce (tamtéž, s. 119). U nás celková mobilita podle údajů VŠPS činila 8,2 % v roce 1998 a v roce 1999 poklesla na 6,6%. Mobilita žen byla vyšší než mobilita mužů ve všech věkových kategoriích, překvapivě také u vyšších věkových skupin. Stabilita pracovníků s přibývajícím věkem roste a podíl mobilních pracovníků ve věku 30 a více let klesá více než třikrát. (tamtéž, s.124).

2. 6 Jakou hodnotu má práce?

Práce od prvopočátku plnila funkci existenční, byla nutná pro přežití a pro rozvoj lidského druhu ve smyslu Darwinových studií. Převážná část činností směřovala k zajištění života a vyčerpávala se uspokojováním každodenních potřeb. V procesu ovládnutí přírody získával člověk zkušenosti a přetvářel přírodu ve specifický lidský svět kultury. Převažovala práce neplacená, která zahrnovala celou škálu variant, od nucené až po dobrovolnou⁵².

Dvacáté století je nazýváno stoletím vědy a techniky a konjunktivní spojení obou termínů naznačuje těsnou souvislost mezi sférou znalostí a sférou výtvorů - práce. V industriální společnosti nabyla výdělečná práce nebývalého významu. Začala se vymezovat na konceptu zaměstnanosti a za práci se počalo označovat především placené zaměstnání. Zaměstnání a vykonávaná profese se stávaly součástí identity jedince a v tomto smyslu představovaly pro jedince hodnotu. Absence placené práce, zjištěna ve studiích analyzujících problematiku nezaměstnaných tento fakt jen doložila (Jahoda 1982, Mareš, 1994, Mareš, Sirovátka, Vyhliďal 2003). Obecně je placená práce a její cena vnímána především v souvislosti s hodnotami, normami a potřebami společnosti a těmi, které jsou odvozeny z členství ve skupinách. Tak například podle Reicha práce v Americe představuje základní ekonomickou odpovědnost občana. Je esencí protestantské etiky, kritériem toho, zda člověk může být považován za člena společnosti, který je „hoden zřetele“ (Reich, 2005). Práce se i v našich kulturách stala požadovanou normou.

Při změnách charakteru a obsahu práce se vedle existenční a ekonomické hodnoty práce začaly uplatňovat další, a to především hodnota seberealizační a sociální. Výsledky výzkumu v rámci projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice“⁵³, na němž autorka spolupracovala, přinášejí zjištění o tom, co je pro lidi v práci

(Maďarsko 0,8-1,2 %, Polsko 0,5 %). Ve většině západních zemí je rekvalifikace chápána jako jádro aktivní politiky zaměstnanosti (Employment Outlook, 1997, Večerník, Matějů, 1998:29).

⁵² Významným nositelem práce i technických poznatků byl u nás už od 12. století řád benediktinů, který svým životním způsobem a specifickým vztahem k práci ve smyslu „ora et labora“ předjímal symbiózu hodnot, které v jiných historických souvislostech zaujaly Maxe Webera při studiu vztahu zásad protestantské morálky k tržním principům rodícího se kapitalismu.

⁵³ Projekt „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR“ podpořený GAČR a realizovaný Ekonomickou fakultou VŠB-TUO a OU v letech 2004-2007. Postoje k práci byly měřeny dotazníkem prostřednictvím baterie 19 otázek, na čtyřbodové škále: 1 zcela nedůležité, 2 nepříliš důležité, 3 docela důležité, 4 velmi důležité /

významné (tabulka 1). Podle očekávání byl pro všechny dotázané nejvýznamnější *plat a jistota pracovního místa*, dál v pořadí následovala *seberealizace*, a to *využití schopností a zajímavost práce* vykonávána v dobrém pracovním prostředí. Na druhé straně pomyslné škály zařadili možnost *podílet se na vedení* a mít *dlouhou dovolenou*.

Tabulka č. 1 Postoje k práci podle vzdělání (průměry)

	Vzdělání			
	bez maturity	S maturitou	VŠ	Total
dobrý plat	3,63	3,57	3,48	3,56
jistota, že nepřijdete o místo	3,53	3,47	3,34	3,45
využití svých schopností	3,26	3,40	3,57	3,40
zajímavá práce	3,23	3,40	3,55	3,39
dobré pracovní prostředí	3,34	3,38	3,38	3,37
příjemní spolupracovníci	3,17	3,24	3,23	3,21
možnost věnovat se rodině	3,17	3,22	3,16	3,18
krátké dojíždění	3,28	3,17	3,04	3,17
nepracovat pod tlakem	3,23	3,14	3,01	3,13
zodpovědná práce	2,88	3,12	3,27	3,08
Můžete něčeho dosáhnout	2,81	3,09	3,35	3,07
možnost setkávat se s lidmi	2,96	3,12	3,13	3,07
výhodná pracovní doba	3,10	3,07	3,00	3,06
příležitost uplatnit iniciativu	2,85	3,06	3,21	3,03
společensky užitečná práce	2,85	3,01	3,23	3,02
lidmi uznávaná práce	2,85	2,91	3,08	2,94
možnost pracovního postupu	2,71	2,98	3,06	2,91
Dlouhá dovolená	2,74	2,76	2,68	2,73
Podílet se na vedení	2,20	2,57	2,82	2,52

Zdroj: Zdroj: VŠB-TUO, Projekt „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR“, 2006
Pozn.: tučně jsou vyznačeny statisticky významné odchylky v postojích mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami

Postoje k práci se diferencovaly na základě dosaženého vzdělání. Zatímco středoškolsky vzdělaní respondenti kopírovali již uvedené názory celého výběrového souboru, postoje dotázaných vysokoškoláků a vyučených se v mnoha položkách od tohoto průměru odchýlily.

Peníze a jistota pracovního místa jsou sice významné pro všechny dotázané, ale se snižujícím se vzděláním jejich hodnota roste. Pro vysokoškoláky je v práci nejdůležitější možnost seberealizace (využití schopností a zajímavost práce). Za zásadní ji označili dva ze tří. Až pak následuje otázka platu a další aspekty práce. Důležitější jsou pro ně ty stránky

zásadní. Respondenti se vyjadřovali ke každé z položek. Metodická poznámka k datům. Kritéria výběru respondentů: věk 25 až 60 let, pracují nebo by chtěli během příštích tří měsíců najít práci. Počet respondentů: 3000. Chyba $\pm 3\%$. Výzkum je stratifikovaný se stejnou pravděpodobností výběru ve třech strzech dle vzdělání (základní vzdělání a vyučení bez maturity; s maturitou; s vysokoškolským diplomem). Data jsou reprezentativní pro jednotlivá strata na úrovni ČR. Sběr dat proběhl v období květen až červen 2006. Data byla převážena dle velikosti obce.

práce, které jsou spojené s její intelektualizací a prestiží, tedy i vedení, než objektivní a formální podmínky práce, tj. dlouhá dovolená, krátké dojíždění, pracovní doba, nepracovat pod tlakem.

Z druhé strany spektra kromě dlouhé dovolené, která je pro všechny dotázané nepodstatná, je zájem podílet se na vedení. Tendence prosadit se na vedení organizace se s rostoucím vzděláním zvyšuje. Její důležitost potvrdily dvě třetiny respondentů s vysokoškolským vzděláním, polovina středoškoláků a jen jedna třetina dotázaných bez maturity.

Z předchozích teorií i výsledků vyplývá, že se vzděláním na jedné straně roste důležitost aspektů práce, které vyplývají z obsahu a charakteru práce - zajímavost, možnost využívat schopnosti a něčeho dosáhnout, zodpovědnost, příležitost uplatnit iniciativu, možnost postupu, podíl na vedení, společenská prestiž práce a profese - tedy intelektualizace práce a lidský kapitál, na druhé straně klesá důležitost takových faktorů, jako je přání nepracovat pod tlakem a krátké dojíždění do práce, které vyplývají z konkrétního pracovního místa, které můžeme označit za aspekty zaměstnání.

Centrální postavení peněz, které posunují do větší blízkosti uspokojení nejrůznějších potřeb a přání, zvláště v souvislosti s konzumní společností a elektronickou kulturou, která vytváří on-line další potřeby, se promítá i do hodnocení důležitosti platu, které je významné pro všechny, i když vzdělanější populace přikládá při přehodnocování položek své práce větší význam zajímavosti a seberealizaci v práci.

Výsledky potvrdily, že vzdělání a znalosti vytvářejí větší předpoklady pro zaměstnávání bez zabudovaných jistot, pocitů bezpečí, pevných závazků nebo budoucích nároků a vytváří relativní „nezávislost“. V souvislosti s nezaměstnaností a situací na trhu práce můžeme předpokládat, že placená práce má pro jedince význam, představuje hodnotu a stejně jako v minulosti patří k podstatným prostředkům zajištění života.

Práce se obecně pro mnohé ve společnosti, v níž placená práce nepřestala být hodnotou, ale přestala být jistotou, stává privilegiem. Pro jiné již není takovou hodnotou, ale zaměstnání přesto pro ně představuje základ existence. A konečně pro některé není ani hodnotou a na požadavky, které klade, nechťejí reagovat.

Jen stručný vstup do problematiky práce dokládá, že jde o kategorii širokou. Význam práce v životě člověka je formující (plánování, vypětí, úsilí, stránka vztahová, seberealizace, radost), mnohochačně strukturující (rytmizace dne, pracovní specializace, pozice, prestiž, status, hmotná a kulturní úroveň aj.), podléhající změnám, a to na makro i mikroúrovni.

3. kapitola Profesní dráha (kariéra)

3. 1 Koncept profesní dráhy

Profesní dráhu nebo kariéru uskutečňují jedinci už teoreticky v době přípravy ve školách. Po absolvování vstupují do světa práce a snaží se o uplatnění a seberealizaci vystudované profese. Výsledek a směr těchto drah závisí na možnostech organizace. Ne vždy dochází k souladu osobností a podmínek, očekávání s realitou.

Výkladový slovník lidských zdrojů *profesní dráhu* definuje jako „sled konkrétně vykonávaných profesních činností v průběhu aktivního života člověka. Profesní dráha může vznikat náhodně, nebo je záměrně řízena. Její průběh je ovlivňován řadou faktorů, mezi něž patří především školní a profesní příprava, morální a volní vlastnosti, vlohy a dispozice, schopnost celoživotního vzdělávání, ale i souhrn náhod. Přirozená je tendence profesní dráhu ovlivňovat, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany pracovníka. Jsou vypracovány individuální plány

personálního rozvoje, aj.⁵⁴ Profesní dráha podléhá stejným zákonitostem jako celá podnikatelská oblast - od celoživotní profesní stability k profesní mobilitě dané změnou jako základní společenskou charakteristikou“ (Palán, 2002: 173). Za kariéru je označováno „profesní zařazení na vysokém stupni osobních možností,... posloupnost pracovních míst, které pracovník zaujímal v průběhu svého ekonomicky aktivního života“ (Palán, 2002:93). Český výraz kariéra je převzat z francouzského slova *carriere* (povolání, dráha)⁵⁵. Kariéra je součástí sociální mobility, kterou nejčastěji rozumíme pohyb jednotlivců a skupin v sociální struktuře, chápané jako soustava statusů a rolí. Jádrem problematiky z hlediska kariéry bývá vertikální mobilita.

Sociální pohyb je určován povahou sociokulturních regulativů, což znamená, že obsazování pozic probíhá podle určitých pravidel. V našich podmínkách jde o problém získávání místa především podle individuálních kvalit. Na procesu obsazování pozic se však podílí ještě další tendence a situační vlivy, mezi něž patří především vývoj technologií, trh práce, vývoj povolání a struktura zaměstnání, vzdělávací systém, demografické vlivy, aj. Tyto faktory se vztahují jak ke společnosti jako celku, společenským skupinám a subkulturám, tak individuálním předpokladům a aspiracím. Tyto aspirace a realizace na trhu práce jsou obsahem profesních drah-kariér.

V odborné literatuře se setkáváme s odlišným pojetím kariéry z hlediska přístupu i doby vzniku. Tím existuje velký rozptýl jejího významu⁵⁶. Kariérou se většinou rozumí individuální profesní dráha v povolání nebo společnosti. S chápáním kariéry jako typu vertikální sociální mobility spojené s vyšší prestiží se setkáváme ve všech sociologických slovnících a přístupech⁵⁷. Vedle toho ale moderní teorie řízení chápe kariéru jako „průběh profesní dráhy“, kdy modely podnikových kariér vedou k posilování motivace pracovníků (Buriánek, 1998: 92) a současně je přikládán větší akcent na „rozvojovou“ funkci kariéry⁵⁸, která odpovídá organické organizační struktuře. V tomto smyslu i Milkowich a Boudreau o kariéře uvažují jako o „rozvojové posloupnosti získávání pracovních zkušeností během určitého časového období“ (1993:432). Podle J. Růžičky „kariéra je ta složka životní dráhy člověka, která je vázána na jeho pracovní zařazení (Růžička, 1993: 8).

Změny obsahu a pojetí práce i požadavky na kompetence, změny v organizačních strukturách podniků, posuny v řadě povolání se promítly i do profesních drah (nesplněné aspirace, nové možnosti). Klasický typ kariérní dráhy ve smyslu vertikální mobility už změněným podmínkám přestává odpovídat. Z uvedených definic je zřejmé, že se pohled na kariéru v čase významně měnil, což souvisí i s chápáním osobnosti ve světě práce a v oblasti vedení a řízení, kdy až moderní řízení začalo upozorňovat na roli člověka v práci, s akcentem na jeho individualizaci a seberealizaci, rozvoj lidských zdrojů na rozdíl od pracovních sil, které i sémanticky navozovaly postavení člověka jako pouhého vykonavatele činností.

⁵⁴ Např. plány profesní kariéry, osobního růstu, personálních rezerv, kvalifikační a funkční mobility. Většinou navazují na program podnikového vzdělávání, který je součástí personální strategie.

⁵⁵ Například Akademický slovník cizích slov vymezuje kariéru celkem jednoznačně jako „úspěšný (rychlý) postup v zaměstnání, v určité činnosti, (rychle) vzestupná, úspěšná životní dráha vůbec: (vědecká, politická, sportovní). Dělat kariéru – rychle postupovat v hodnostech, postavení“ (díl I., str. 374).

⁵⁶ „V klasickém smyslu jde o postup směrem k vyššímu statusu, vyššímu soc. postavení spojenému s vyšší prestiží, vyšším podílem na moci a vyšší úrovni příjmů.“ (Velký sociologický slovník, 1996: 476). Termín kariéra „používaný často jako synonymum pro získání postavení, eventuálně *prosazení* se v zaměstnání nebo povolání“, „... představuje *celoživotní proces* dosahování sociálních pozic v určitém sociálním útvaru, chápaných obvykle jako společenský vzestup, který se zpravidla nerealizuje v jednom zaměstnání, ale jako sled zaměstnání v životě jedince nebo skupin“ (Geist, 1992:156).

⁵⁷ V přístupu J. Szczepeňského (1963), Z. Baumana, který polemizuje dobově s myšlenkou nahradit tento termín „dravého“ kapitalismu výrazem „avans“- vzestup, vyjadřujícím spíše socialistické sjednocení zájmu jedince a společnosti (Bauman, 1967). Většina autorů hovoří o intragenerační mobilitě - kariéře dosažené v průběhu jednoho života (Havlová, 1996), Keller (1992) i Petrussek (1991).

⁵⁸ Např. Bělohávek ji považuje za „dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti, rozvíjí své kompetence a realizuje svůj osobní potenciál“ (Bělohávek, 1996: 277, 1994:11).

Celkově převažuje buď pojetí kariéry jako *vzestupné profesní dráhy*, i když tato skutečnost začíná být v souvislosti se změnami organizačních struktur podniků již méně pravděpodobná. Můžeme předpokládat spíše laterální a horizontální typy kariér anebo pojetí neutrální, kdy kariéra je chápána jako *způsob nebo průběh profesní dráhy*. Tyto „neutrální“ přístupy zdůrazňují spíše realizaci povolání, tedy pracovní činnost, kdy „pracovní kariéra (profesionální dráha) člověka představuje průběh pracovního zařazení, od vstupu do prvního pracovního poměru až do jeho trvalého ukončení, zpravidla odchodem do důchodu“ (Bedrnová, 1994: 118).

3. 2 Kariérový pohyb - modely a typy

V průběhu kariéry jedince ale zpravidla dochází ke změnám, přesunům z nižší na vyšší pozici nebo z jedné odborné činnosti do druhé. Jde o kariérový pohyb. Studium těchto změn s výslednou klasifikací má usnadnit orientaci v průběhu pracovních drah jednotlivců. Modely kariérového cyklu představují nástroje k postižení individuálních kariér. Jedním z modelů, který spojuje základní charakteristiky modelů pokrývajících celý život jedince, jsou tzv. Driverovy (1982) koncepce kariéry. Driverovy koncepce kariér vyjadřují model, v jehož rámci jsou definovány čtyři směry pohybu⁵⁹.

E. H. Schein identifikoval ve své koncepci kariérového cyklu tři základní dimenze vnější podoby kariéry a z nich vyvodil tři typy pohybu, a to rozměr hierarchický, funkcionální (technický) a radiální, jak znázorňuje následující schéma.

⁵⁹ Přechodný - takový, v němž není trvale zvolen stálý typ práce či pracovní obor (často u pracovníků s nižší kvalifikací), stálý stav - takový, v němž jednatel setrvává v jedné pracovní roli po celý život (u zavedených profesí, lékařů, právníků apod.), lineární - vybraný obor je zvolen na počátku života a pak jsou vytvářeny a realizovány plány pro následný postup vzhůru (často u manažerů), spirálový - je to názor, že se jednatel vyvíjí v dané oblasti po určitý časový úsek a pak přechází do příbuzného či dokonce nového oboru v rámci určitého cyklického pohybu (Tyson, Jackson, 1997: 121).

Úroveň

Stupeň centralizace

Funkce

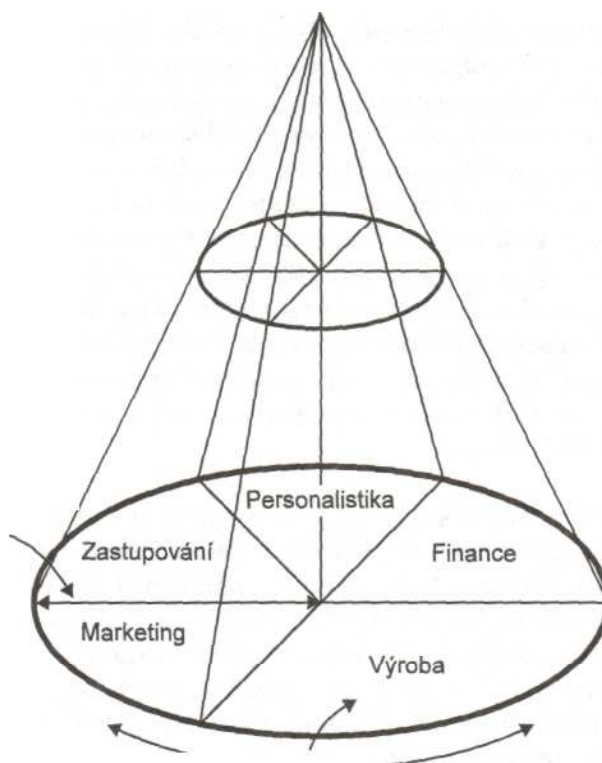


Schéma 1: Trojrozměrná struktura kariéry podle Scheina

Autor modeloval systém funkcí jako kužel, s klasickou základnou řadových pracovníků a vrcholovým top managementem, kde výšece znamenají odbornost. Většina pohybů se realizuje podle hierarchického rozměru, typickým postupem od nižší k vyšší pozici, což však předpokládá hierarchickou strukturu organizace, aby k vertikálnímu pohybu vůbec mohlo dojít. Současně však dochází podle funkcionálního - technického rozměru i k přechodům mezi odbornými oblastmi (rekvalifikace) nebo „druhé kariéry“ v nové profesi – horizontálně - laterální pohyb. Nástupní období zahrnuje přijetí a bezprostředně následující zácvič. Druhé stadium zahrnuje zařazování se do kolektivu, které obsahuje celý proces zacvičování a učení se tomu, jak organizace funguje, jak vycházet s ostatními lidmi a jak provádět příslušnou práci. V zásadě jde o socializaci a období vzájemného testování mezi jedincem a organizací s cílem vytvořit funkční sociálně-psychologicky propracovaný vztah. Třetím stadiem je vzájemné akceptování a obsahuje nejen různé procesy formálního udělování členství a pozic v organizaci, ale i neformální prvky. Zde by mělo docházet k souladu potřeb jedince a organizace.

F. Clarková vychází z Driverovy koncepce, kterou dále rozpracovala. Kariérová koncepce je dána představou jedince o jeho profesní dráze, která však nemusí odpovídat požadavkům a možnostem organizace, a tím dochází k rozporu. Na obou stranách tak může vzniknout řada problémů. Představa o kariéře často bývá nejasná, proto může být její tvar zachycen ve formě, např. jako trojúhelník (osobní kvality a úsilí), žebřík (jistý postup), spirála (flexibilita podle stavu organizace), stálý stav (odborník, sebezdokonalování), přechodná (bez jednoznačného cíle), cestování, opičí ráj (změna a pohyb), horská dráha (náhoda) (Clark, 1991:5-7). Podle Havlové člověk během ekonomické aktivity absolvuje několik etap, které zobecňuje v modelu kariér buď jako *systemizovaný postup* (ze stupně na stupeň probíhá buď

uvnitř povolání, hierarchie a distance je zakotvena institucionálně a většinou koreluje jak s věkem a délkou stáže, tak s platovou třídou, vlivem a prestiží), *postup s přeskočením některých stupňů* (uvnitř nebo mezi povoláními, má tvar zvedající se křivky), *přechod ze zaměstnání do zaměstnání* (při stejném povolání rovněž zaručuje většinou zájima-vějšší nebo kvalifikovanější práci, někdy současně se vzestupem všech charakteristik statusu, častěji však prestiž nebo pracovní podmínky, spíše odpovídá významné souhře náhod a funkč-ním sociálním sítím), *série změn v povolání* (rozšíření kompetencí, případně série změn v povoláních představuje klasický typ kariéry přechodu ze zaměstnání do zaměstnání. Zvláštní typ vystihuje pojem „selfmademana“, který se udělal sám (Havlová, 1996).

Současná formalizovaná společnost dává šanci především institucionalizovaným typům kariér, které se realizují v organizační struktuře podniků a proto se nemůžeme dívat na kariéry pouze z hlediska jednotlivců. Průběh jejich kariéry bude vždy ovlivňován hierarchickou strukturou, „životností“ organizace apod. V současné době ubýlo práce spojované s jednou organizací, kariéry ovlivňují celospolečenské změny i náhoda.

Vedle pohybu však existuje i obsah přestupu z jedné do jiné funkce, který koreluje s přáním a snahou jedince dosáhnout postavení, které lépe odpovídá jeho potřebám a představám o vykonávané práci. V tomto obsahu funkcí, který představuje *kariérový typ*, pak můžeme identifikovat zájmy, hodnoty, potřeby a motivy přestupu do jiné funkce. Pokud se budeme orientovat na dlouhodobější trendy a cíle v kariéře, zjistíme, že i přes náhodné události má pracovní dráha jedince určitý smysl a směřuje k dosažení pozice, která nejvíce odpovídá jeho představám. Kariérový typ pak vyjadřuje *základní zaměření jedince*⁶⁰.

Jednou z rozšířených teorií o charakterových faktorech v oblasti volby povolání je *Hollandova teorie profesionální osobnosti*. Ústřední myšlenkou je, že uspokojení ze zaměstnání, stabilita a úspěch, závisí na souladu mezi typem osobnosti a prostředím. Podle Hollanda existuje 6 základních typů osobností:

1. *realistická* – tvrdohlavý, skromný, praktický, dogmatický, přirozený, málo bystrý, chce vynalézt stroj nebo nějaké zařízení nebo se stát vynikajícím atletem, jeho hodnotami jsou svoboda a intelekt

2. *zkoumavá* – analytický, intelektuální, zvědavý, učený, otevřený, rozličných zájmů, chce vynalézt hodnotný výrobek a přispět k rozvoji vědy, jeho hodnotami jsou intelekt a logika

3. *umělecká* – otevřený, nekonformní, vynalézavý, intuitivní, citlivý, kreativní, chce se stát významným a známým umělcem, vydávat povídky, tvořit výtvarná a hudební díla, hodnoty rovnost a vynalézavost

4. *společenská* – sympatický, přátelský, tolerantní, přesvědčivý, extrovert, chce pomáhat jiným a obětovat se pro ně, být učitelem nebo terapeutem, hodnoty rovnost a sebevědomí

5. *podnikavá* – extrovert, dominantní, riskující, nadšený, vyhledává sílu, energický, chce být vůdcem komunity, expertem ve finančnictví a obchodě, oblíbený a dobře oblekaný, hodnoty svoboda a ambicióznost

6. *tradiční* (konvenční) – přízrůsobilý, konzervativní, nevynalézavý, nesmělý, prakticky orientovaný, metodický, expert ve finančnictví a obchodě, chce udělat spoustu práce, je shovívavý a nápaditý.

Výlučná orientace je méně častá, dochází k prostupování několika modelů.

⁶⁰ V minulosti se úsilí při studování kariér zaměřovalo na individuální rozdíly a na vyhledávání osob, vhodných pro konkrétní zaměstnání, s důrazem spíše na osobnostní charakteristiky než na organizační proměnné. V tomto systému byly používány různé druhy testů, bez zřetele na proměnné prostředí, věku, pohlaví, vzdělání, zkušenosti, apod.

Další z teorií je *Mc Clellandova teorie potřeb*, která vychází z rozdělení jedinců podle preference potřeb výkonu, přátelství (afiliace) a moci. Teorie *kariérové kotvy*⁶¹ neboli *profesní sebezpojetí* E. H. Scheina vychází z dlouhodobého studia absolventů. Autor zjistil, že po nástupu do zaměstnání si tito vytvářejí a dopracovávají své profesionální pojetí. Uvedené pojetí má tři komponenty, které tvoří kariérovou kotvu. Zahrnuje za prvé vlastní obraz talentu a schopností (založený na současném úspěchu v různých pracovních situacích), za druhé vlastní obraz motivů a potřeb (založený na příležitostech pro sebezpoznání v situacích a na zpětné vazbě) a za třetí vlastní obraz postojů a hodnot (založený na současném vztahu mezi sebou na jedné straně a normami a hodnotami organizace a vykonávané práce na straně druhé) (Schein, 1978, Bělohlávek, 1996).

V odborné literatuře nacházíme několik typů kariérových kotev, uvedené typologie se opírají o různá východiska⁶². Zatímco McClelland usiluje o obecnou teorii motivace, Holland zjišťuje zájem o vykonávání činností a Schein uvažuje o dlouhodobých cílech. Lidé nedokáží většinou svých schopností využít, mnohdy je ani neznají, nestačí na množství úkolů, apod. Z toho, jak jsme kariéru definovali, nejde v ní jen o postup, ale zahrnuje i získávání zkušeností, nabývání nových vědomostí, dovedností, hledání sebe sama, nové místo, postavení v organizační struktuře podniku, růst osobnosti. Proto z hlediska činnosti hospodářské organizace v oblasti profesní kariéry zaměstnanců je nutné jejich zaměření porozumět. To umožňuje s nimi racionálně a úspěšně pracovat a řídit je. V reálném životě se však často stává, že rozhodování o volbě povolání i následné kariéře je vzhledem k možnostem regionu a dalším charakteristikám jedince omezeno nebo voleno, jak si ukážeme později, na základě nedostatečných informací.

3. 2. 1 Kariérové cykly - etapy vývoje kariéry

Profesní část životní dráhy je sledem sociálních pozic a rolí, kterými jedinec během životního cyklu prochází a které tvoří jeho napojení na systém sociálně-ekonomických vztahů společnosti. Uvážíme-li, že mezi základní komponenty životní dráhy patří rodina, práce a povolání, pak profesní dráha zasahuje do celé životní strategie, formuje životní dráhu. Uplatňují se v ní subjektivní kritéria, individuální předpoklady, preference a volby. Je tedy individuální volbou, do níž můžeme zahrnout jak přípravu na povolání a minulou zkušenost, tak očekávání a projekci životní strategie v konkrétní životní etapě⁶³.

Pohyb po profesní dráze může být spojen s různými intervenujícími podněty, například s růstem kvalifikace, kdy jde o vzestup odborný, nebo postupem ve funkcích s nárůstem moci. Dynamika profesní dráhy bývá však závislá nejen na individuálních vlastnostech, ale je spojena i s diferenciacemi mezi profesemi a povoláními. Ta jsou seskupena do skupin povolání s vyšší

⁶¹ Kariérová kotva představuje „soubor subjektivně vnímaných schopností, kvalifikovanosti, vlastního talentu, motivů a hodnot, který slouží k „ukotvení“ vlastní profesní kariéry. Vede k sebedůvěře při vedení, usměrňování a stabilizování osobní kariéry“ (Palán, 2002:93).

⁶² Například : *Technicko-funkční kompetence* - jedinci uvažují o kariéře pouze v rámci své odbornosti. *Manažerská kompetence* – spočívá v kombinaci analytické, interpersonální a emocionální kompetence, *Jistota* – bezpečnost a stabilita. Nejdůležitější je zaručené zaměstnání, solidní příjem a další výhody. *Kreativita* - potřeba vykonat něco nového (firma, výtvar), což je jejich primární motivací. *Autonomie a nezávislost* - preference činnosti na volné noze (Bělohlávek 1996, Milkowich, Boudreau, 1993:444, Tyson, Jackson, 1997, aj.).

⁶³ Periodizace životních fází člověka jakožto Aristotelovy společenské bytosti připomíná realistický odraz životního dění zachycený tvůrci řeckého dramatu, Aischylem, Sofoklem a Euripidem. Obsahem i formou se rozdělilo drama do pěti jednání: 1. expozice, 2. zauzlení, 3. vyvrcholení, 4. peripetie (náhlý obrat) a 5. katastrofa. Drama tak obsáhlo celou životní dráhu v kostce (Příhoda, 1963) Nejznámější členění životní dráhy uvádí J. Alan (1989), která je sledem pozic a rolí, kterými jedinec od narození bez rozdílu pohlaví prochází a které vytvářejí vazby na další pozice v rámci sociálního prostoru. Za významný mezník považuje 25 let, tj. hranice mezi ranou a střední dospělostí.

mirou stability anebo naopak s předpoklady pohybu. Jedinec tak během ekonomické aktivity prochází několika fázemi, z nichž každá má specifické rysy. Jednotlivé fáze, jako stupně rozvoje kariéry, postihuje čtyřfázový model:

Období přípravné – rozvoj – vrchol (udržování) – útlum a ukončení

S každým obdobím profesionální dráhy úzce souvisí jak *fyzický a psychický rozvoj* od narození do stáří, tak *soukromý a rodinný život*. Tyto charakteristiky ovlivňují profesní dráhu (například mateřská dráha kariéry, dvoukariérová manželství, aj.), vtiskují jim jedinečnost a mají vliv na pracovní výkon i pracovní a životní spokojenost. Nyní se zaměříme na podstatné tendence a znaky těch etap, které se dotýkají absolventů. I když se u autorů členění různí, můžeme je charakterizovat následovně.

V *přípravném období* jedinec sleduje různé činnosti a role a připravuje se na svou profesi nebo výkon povolání. Obyčejně se toto období vztahuje na věkovou kategorii od 15-25 let. V souvislosti s diverzifikací školského systému a akcelerací věku můžeme pro menší část dětské populace za prvopočátek profesní přípravy považovat i věk nižší. Období rozhodování tak vykazuje širší časový interval. I když možnost volby povolání existuje téměř po celou dobu produktivního pracovního věku, přece jenom k základnímu rozhodnutí dochází v dětství a dospívání. V mládí jsou navíc možnosti ke studiu nejširší a nejméně omezené. S přibývajícím praxí a věkem narůstají bariéry, neochota opustit povolání, ve kterém jsme již získali zkušenosti a naopak do něj investovali čas a případně i peníze na další studium.

Volba povolání je určována kategorií *vnějších a vnitřních faktorů*. Na výběru povolání a startovací čáře profesní dráhy a kariéry se z vnějších vlivů zpravidla podílí rodina, vlivné osoby a skupiny, škola, další instituce a masmédiá i existující systém povolání a hospodářských organizací. Z vnitřních je to osobnost uchazeče a její potenciál. Inteligence a profesionální zájmy umožňují studijní úspěch a požadované dílčí schopnosti (matematické, technické, verbální nadání) mohou orientovat profesní zaměřenost a přispívat k seberealizaci v povolání. Některé osobnostní vlastnosti, například motivy, emocionalita, sociální inteligence nejsou zanedbatelnými indikátory při úvahách o profesní dráze ani v dětství. Ale podle některých autorů má osobnost spíše vliv až na druhotný výběr profese. Tak například vlastnost jako je extroverze bude orientovat například absolventa vysoké školy spíše do oblasti marketingu, potřeba jistoty ho zase spíše povede do velké organizace než do malé firmy.

Volba zaměstnání je, jak vyplývá z předchozího textu, především otázkou kariérové kotvy⁶⁴ a pracovní motivace. Dochází k ní na konci přípravného období. Problémy spojené s nástupem do prvního zaměstnání bývají obdobného charakteru jako problémy spojené se zvolením studia. Jen ve velmi málo případech nachází absolvent zaměstnání úplně podle svých představ, navíc často ještě mlhavých. Nejpozději do zaměstnání vstupují absolventi vysokých škol, kterým v průběhu studia může spolupráce nebo setkání s různými firmami a organizacemi pomoci v ujasnění profesních zájmů, schopností a rozvoji dovedností. I oni se už v posledních letech setkávají, i když výrazně méně často, na rozdíl od méně kvalifikovaných mladých uchazečů, s disproporcemi mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Zjednodušeně můžeme říci, že nejčastěji v životním období od patnácti do dvaceti pěti let věku dochází k ukončení profesní přípravy a vstupu mladých lidí do světa práce.

⁶⁴ W. Glueckem byly popsány kategorie přístupů studentů k výběru zaměstnání, a to na *maximalisty* (účastní maximálního počtu rozhovorů, snaží se dostat maximum nabídek a teprve pak se rozhodnou), *smířené* (přijmou hned první nabídku ve víře, že všechny ostatní jsou přibližně stejné) a *uvážlivé* (kteří hromadí nabídky, dokud nedostanou nabídku pro ně přijatelnou, a i potom se ještě o nabízená místa zajímají, aby si ověřili, že jejich volba je správná a že onu nabídku skutečně mohou přijmout) (Milkowich, Boudreau, 1993: 259).

Současně s tím končí většinou jednoznačná závislost na rodině. Mladí lidé se však s realitou práce poprvé setkávají v průběhu nejrůznějších brigád apod. a podle toho, do jaké míry souvisí se studovaným oborem, může profesní dráhu ovlivňovat. Tento vliv však nemusí vztah ke studovanému oboru a profesionalizaci posilovat, může dojít i opačným směrem k demotivaci, případně ke korekci ve volbě jiné vzdělávací a profesní dráhy.

Rozvoj kariéry začíná, pokud jedinec úspěšně projde výběrovým řízením a získá práci. Z hlediska věku pokrývá většinou období od 20 do 35 let, kdy postupně dochází k růstu nezávislosti a nalezení identity. Na začátku této životní fáze však ale mladí lidé většinou přesně nemají jasnou představu o tom, který druh práce a jaké zaměstnání jim bude skutečně vyhovovat. I uvnitř skupin povolání a profesí existují různé pracovní varianty a tak mladý člověk zkouší, které z nich mu bude nejlépe vyhovovat. Někdy není možné nastoupit ihned na aspirující pozici, protože buď není volná nebo její obsazení vyžaduje praxi. Tento stav je pak řešen náhradním nebo dočasným nástupem do jiného zaměstnání, které je vnímáno jako provizorní.

Představy z období přípravy na povolání jsou konfrontovány se skutečností, která může být podstatně jiná. Neúspěch v prvním zaměstnání se může stát skrytým motivem permanentní nespokojenosti. Je empiricky potvrzeno, že lépe se zapracovávají do svého povolání děti, které mají podobnou profesi jako jejich rodiče, protože většinou mají vytvořený reálný obraz této profese (Bělohávek, Matějů apod.). Bývají tak ušetřeny mnoha zklamání a dokáží se vyrovnat i s negativním působením pracovního prostředí.

Pro tuto fázi profesionálního života je typické, že se v něm formují některé základní životní a pracovní postoje, osobní satisfakce a migrace absolventů v tomto období je pokládána za normální. Přispívá k rozšiřování zkušenosti a prohlubování „uvědomělosti“ profesní orientace nebo vede k volbě druhého povolání.

Tradiční kariérový model předpokládá postup v určité hierarchii. V současnosti, kdy transformované organizační struktury už neumožňují ve svých organických strukturách výrazný vertikální pohyb, je akcent kariéry položen na seberealizaci, rozvoj kompetencí, pravomocí, apod. Pojem kariéry je „širší“, zahrnuje kromě tradičního vertikálního pohybu i další, horizontální a laterální, pohyb na kariérových žebříčkách, dalších úrovních, pravomocích, apod. Současné trendy rozvoje kariéry uznávají rozmanitost individuálních voleb a alternativ, od rozvoje odbornosti nebo kvalifikace bez změny pozice v organizační struktuře až po střídání zaměstnání v různých oborech a organizacích.

3. 3 Vývoj kariéry

Profesní dráha má své členění (výběr povolání, profesní adaptace, období profesního vyhraňování) i standardní procesy (kariéra, fluktuace, profesní sestup). I když vývoj a jednotlivé etapy jsou autory popisovány rozdílně, jednoznačné u všech jedinců zůstává období přípravné a nástup do prvního zaměstnání, který zpravidla vyděluje počátek kariéry a v jistém smyslu, zvláště podle objektivních podmínek organizace, i když tato determinace nemusí být jednoznačná, předurčuje její další rozvoj. Úvahy o nástupu do zaměstnání jsou poznamenány často neznalostí účinných způsobů získávání zaměstnání, jeho organizačními a byrokratickými procedurami a nezvyklým fungováním mezilidských vztahů a kontaktů, v nichž se tento proces odehrává.

Absolvent je do značné míry odkázán na různé typy, formy a způsoby informací o možnostech práce. Podle způsobu získávání zaměstnání můžeme informace, které z uvedených strategií vycházejí, rozdělit na ty, které si jedinec opatřuje sám nebo prostřednictvím známých a na ty, jejichž nositeli jsou média. Tím je můžeme rozlišit na:

1) *bezprostřední, primární*, které jsou charakterizovány osobní vazbou a mezilidskou interakcí, přímým kontaktováním a osobní návštěvou zaměstnavatele, tzv. strategií na „přímo“ nebo prostřednictvím „sítě“ rodiny, příbuzných, známých a přátel; v tomto případě jde o informace „horké“,

2) *zprostředkované, sekundární informace* jsou zprostředkovávány především prostřednictvím médií, zejména internetem, inzercí, prezentací nebo dalšími institucemi (personální agentury, úřady práce apod.). Mluvíme o informacích „*studených*“.

Poměrně nejsolidnější informace o možnostech nástupu do zaměstnání získává jedinec od *rodiny a příbuzenstva*. Rodina funguje jako významný zprostředkovatel zaměstnání. Její „ochranné sítě“⁶⁵ za zdánlivě atomizovanou společností identifikoval na základě systematického studia rodiny I. Možný (1987). Extramatrimoniální vztahy vytvářejí mezi rodinami fungující vazby, které se orientují především na pomoc dětem. Ať už je v pozadí těchto motivů prestiž nebo možnost uplatnit vliv a moc, konečným efektem je ovlivnění různých přijímacích řízení na školu, nebo získání výhodného zaměstnání, apod.⁶⁶

Z hlediska strategií je tento typ sociálních sítí některými autory označován za silné vazby. Ty hrají větší roli ve společnostech nižší důvěry. To koneckonců potvrdily i zmíněné výsledky Možného.

K dalším významným zdrojům informací patří *známí a přátelé*. I tam je záruka relativně podrobných informací a objektivních referencí o možných zaměstnáních. Existují však limity výběru, které jsou na jedné straně dány omezenými pracovními příležitostmi v regionu, na druhé straně omezenými prostředky nebo neochotou pracovat v jiném regionu, apod. Nástup do zaměstnání je pro absolventa někdy spojen s *rozhodováním* mezi několika alternativami, jindy ale nemá z čeho vybírat. Při zvažování o nástupu do zaměstnání je ale nezbytné vědět, čeho chce v práci dosáhnout a tak už v počátcích své pracovní dráhy může usměrnit svůj kariérní růst. Nespokojenost s výběrem zaměstnání nebo jeho některých aspektů může vést k vysokým nárokům na *adaptační mechanismy* absolventa a bývá zdrojem *frustrací a stresu*.

První povolání a první zaměstnání formuje příští životní ekonomickou aktivitu. Pro absolventy je pro jejich profesní vývoj při vstupu na profesní dráhu významných několik faktorů, je to jednak konkrétní hospodářská organizace, její organizační struktura a firemní kultura, typ a velikost a jednak konkrétně jeho pracovní pozice, postavení v systému řízení, charakter a obsah vykonávané práce, pracovní prostředí, vztahy na pracovišti, apod.

3. 3. 1 Podmínky hospodářské organizace

V této podkapitole se snažíme stručně naznačit podmínky, které mohou mít pozitivní nebo naopak omezující vliv na profesní dráhy absolventů. K objektivním podmínkám patří regionální odvětvová struktura a typ organizací, které určují charakter pracovních pozic. Ty jsou ale utvářeny i širšími a historickými souvislostmi, a to přírodními a kulturními vlivy, které již v historii ovlivňovaly rozvoj hospodářských odvětví, organizací a profesí, formovaly lokální kulturu a měly vliv na jejich rozvoj i na charakter regionálního trhu práce. Podmínkám trhu práce odpovídá i *struktura škol v regionu*, která přispívá nejen k vzdělanostní úrovni obyvatel, ale i k reprodukci konkrétní vzdělanostní a profesní struktury a formování absolventů. Zaměstnavatelé zpravidla požadují ve spolupráci se školami určité kompetence a odborný profil absolventů, takže vytvářejí často i tlak na určité profese a obory, které mají školy produkovat. Vzdělávací systém však, na rozdíl od neformálního vzdělávání, nemůže na nově vznikající potřeby podniků reagovat ihned, proto dochází k nesouladu nabídky a poptávky. V poslední době stoupá význam mezinárodních vlivů, které vytváří pro naše organizace nová kritéria a podmínky fungování. Navíc, stejné podmínky nepůsobí na všechny hospodářské organizace stejně. Organizace čelí nejistotě a konkurenci reagováním na měnící se prostředí buď zaváděním nových plánovacích mechanismů

⁶⁵ Princip „ochranné sítě“ předpokládá a chápe existenci „velké rodiny“ jako pokrevními svazky spojené zájmové skupiny, vzájemně se podporujících domácností a osob, které jak územně, tak sociálně zaujímají pozice i dosti vzdálené. Takto identifikovaná podpora může být každodenní nebo omezená pouze na kritické okamžiky, může se vyjadřovat jak trvalou loajalitou, tak strategickým manévrováním, od spojenectví k rivalitě.

⁶⁶ Keller v této souvislosti píše o „stínové stratifikaci“ a návratu příbuzenstva, kdy partneři právě u svých rodin původu hledají podporu a ochranu a rozvinul i zajímavou myšlenku organizací pod tlakem domácností (Keller, 1995).

nebo uplatňováním politiky flexibilních pracovníků a tomu odpovídajících organizačních struktur. Významně v těchto situacích působí i přetrvávající regionální vlivy firemní kultury.

Na hospodářské podniky působí řada změn z vnějšího prostředí⁶⁷, vnitřní podmínky představují jejich materiální, finanční a lidské zdroje.

Vzájemné souvislosti „hardwarové“ složky organizace – strategie a struktury a „softwarové“ složky – stylu řízení, systémů, spolupracovníků, schopností a sdílených hodnot potvrdili ve své práci „Hledání dokonalosti“ T. J. Peters a R. H. Waterman⁶⁸. *Strategie* úzce souvisí s *organizační strukturou* a *firemní kulturou* a vytvářejí celistvý model rozhodování o pracovnících. Spojují vnější tlaky prostředí s vnitřními podmínkami organizace. Přecházením na organické struktury a zaváděním projektového řízení se vytváří mezi útvary horizontální vazby, takže se hovoří o síťovém modelu, kde se posiluje komunikace a pružnost, zdůrazňují odborné znalosti, s týmy orientovanými na cíle, s plochou, mnohotvárnou, pružnou a proměnlivou organizační strukturou, odpovídající novým tendencím (Dědina, 2007). Je zde posílen zájem o řešení problému, kreativitu, autonomii a odpovědnost. V těchto organizacích dochází i k rozvoji schopností, motivace a seberealizace.

Tyto aspekty podniku působí na kritéria výběru a obsazení řadových i manažerských pozic, rozhodování v oblasti lidských zdrojů a ovlivňují profesní dráhy absolventů. S typem organizační struktury souvisí i *rozpětí řízení pro jednoho manažera*. Existuje snaha snižovat počet stupňů řízení a vytvářet „ploché“ organizace, což vede k snižování počtu manažerů na středním stupni a zvyšování požadavků na manažerské kompetence. Být „štíhlou firmou“ vyžaduje intenzivněji využívat sociální potenciál.

Finanční podmínky naznačují, co si může firma dovolit, a to především jak v oblasti nových technologií, tak ve zdokonalování schopností pracovníků a rozvoji lidských zdrojů (platové podmínky, zaměstnanecké výhody, vytváření stimulů pro stanovení pracovních úkolů, rozvoj kariéry, apod.). Obecně platí, že pracovní místa vytvářená na základě nových technologií vyžadují více znalostí a vytváření možnosti v hledání nových organizačních struktur a důslednější integraci pracovníků s novou technologií.

Podniková kultura vyjadřuje sdílené hodnoty. Její vymezení je velmi obtížné, ale řada autorů při něm vyšla z pojmu kultura, který znamená, že jde o společensko-kulturní systém, jehož sdílená očekávání utvářejí chování jedince nebo závazné normy chování. Do praxe je převáděna kvalitou a stylem manažerského vedení⁶⁹. Podniková kultura ovlivňuje profesní dráhu ve dvou rovinách, a to v jedné určuje její celkový charakter jak v rovině *objektivní* (vymezuje rychlost a možnosti postupu, ale i okolnosti sestupu), tak v rovině *subjektivní* (míru tolerance vůči výjimkám v tradičním charakteru pracovní kariéry apod.), v druhé definuje kritéria profesní kariéry, mezi které kromě požadovaného výkonu patří loajalita k firmě,

⁶⁷ Technologické změny způsobují zastarávání některých povolání a vymezují nové schopnosti, kterým se mají zaměstnanci učit a zpravidla i iniciují kontakty s vývojovými a vědeckými pracovišti, vysokými školami, apod. Ekonomické změny souvisí s trhem práce, působí na strategie a strukturu hospodářských organizací, strukturu povolání, podnikání i řízení lidských zdrojů. Z dalších je to politika, legislativa, ekologie i přítomnost odborů. Kulturní a sociální vlivy mohou ovlivňovat chování firem a měnit potřeby a přání zákazníků.

⁶⁸ Autoři na základě výzkumů úspěšných organizací z uvedených proměnných (faktorů) vypracovali model, který se stal známým jako rámec 7 S firmy McKinsey. Autoři jednoznačně upozornili na problematiku uchopitelnost a řízení neformálních - měkkých struktur organizace. I když tento model má své kritiky a není všemi nadšeně přijímán, nelze mu upřít akcent na podstatné faktory při řízení organizace (Peters, Waterman, 1992).

⁶⁹ Podle Scheina, „podniková kultura je vzorec základních a rozhodujících představ, které určitá skupina nalezla nebo vytvořila, odkryla a rozvinula, v rámci nichž se naučila zvládat problémy vnější adaptace a vnitřní integrace a které se tak osvědčily, že jsou chápány jako všeobecně platné. Noví členové organizace je mají pokud možno zvládat, ztotožnit se s nimi a jednat podle nich“ (Schein, 1989, str. 3). Podle autora tvoří prvky kultury v ideové rovině základní představy, v regulativní rovině hodnoty, normy a standardy jednání a v rovině materiální systém symbolů – výtvořů (tamtéž). U nás se tímto problémem zabývá E. Bedrnová, L. Pfeifer, M. Umlaufová a další.

posilování jejich hodnot a norem, apod. V praxi podniku to jednoduše znamená, jakým lidem bude dáována přednost při obsazování míst, povyšování, apod.

Mezi další významné faktory patří „skutečné i žádoucí silné stránky či schopnosti společnosti“, jejímiž nositeli jsou lidé. Znamená to, že ve firmě není vyvíjen tlak jen na technickou a výrobní kvalifikaci, ale i na další kompetence, především sociální, ekonomické, právní, práci s informacemi, flexibilitu, apod. Schopnosti tedy zahrnují celkový sociální potenciál. Projevují se především v efektivitě a konkurenceschopnosti firmy, její image i míře satisfakce a identifikace pracovníků s jejími cíli. Rozvoj organizace je podmíněný úrovní schopností a dovedností jejich pracovníků a rozvojem dalšího vzdělávání.

Hlavním úkolem managementu je koordinace základních zdrojů, a to materiálových, finančních a lidských. Řízení lidských zdrojů je popisováno jako „proces přijímání rozhodnutí v oblasti zaměstnaneckých vztahů, který ovlivňuje výkonnost zaměstnanců i organizací. Do oblasti řízení lidských zdrojů patří aktivity, které směřují k zabezpečení potřebných pracovníků. Patří k nim *plánování, získávání, výběr a umístování pracovníků*, který vychází z interního nebo externího náboru. K dalším činnostem náleží hodnocení, hmotná stimulace a pracovní vztahy, které mají vliv na profesní dráhy absolventů. Jde o proces dosahování podnikových cílů prostřednictvím získávání, stabilizování, propouštění, rozvoje a optimálního využívání lidských zdrojů v organizaci.

Formování pracovníků (výběr z interního nebo externího náboru) optimalizuje složení lidských zdrojů organizace. Přitom *vnitřní formování pracovníků* představuje proces, v němž se rozmisťují a přemisťují zaměstnanci mezi pracovními pozicemi a pracovními rolemi uvnitř jedné organizace, což se děje na základě hodnocení výkonu a plánování kariér. Znamená to, že jde o soustředění pozornosti na absolventy po vstupu do organizace, v průběhu jejich pracovní *adaptace*, kdy je jim třeba poskytnout zkušenosti a školení, které je připraví na současnou pozici a případně i změnu pracovní role v budoucnu. Na pracovní výkon příznivě působí ekonomická a zaměstnanecká jistota (mzda, jistota místa, pracovní podmínky, péče podniku o pracovníky) a možnosti seberozvoje (možnost postupu, uznání, uspokojení z vykonávané práce, odborný růst aj.). Uvedené faktory ovlivňují identifikaci absolventa s prací, profesí i podnikem. Významně se podílejí na *pracovní spokojenosti*, kterou budeme analyzovat v další části této práce.

Vnější formování pracovníků představuje na jedné straně šance uchazečů najít práci a na druhé straně možnosti organizace najít vhodné kandidáty. Charakteristiky uchazečů, zvláště dosažené vzdělání, představují „signály“, podle nichž se organizace pro nové uchazeče rozhoduje. V současné době je podle sdělení zaměstnavatelů pro organizace významný potenciál a ochota flexibility. Na tento proces pochopitelně působí pověst podniku, její hodnoty, styl řízení, charakter a atraktivnost práce. Požadavky trhu práce neustále rostou. Konkurence vyvolává i mezi pracovníky zájem o *průběžné vzdělávání* ve snaze nabízet kvalitnější práci a služby. Toho je možno dosáhnout, pokud je vnitřní formování a rozvoj pracovníků v souladu s cíli organizace. Interní formování tedy ovlivňuje plánování a řízení kariéry, mzdy a status zaměstnanců, které mají vliv na úspěch pracovníka v práci, jeho motivaci, potřebu dále se učit, pracovní spokojenost a celkové postoje. Úspěch dalšího vzdělávání může být zhodnocen zjištěním návratnosti investic a bývá propojen s dalšími činnostmi v podniku. *Vzdělávání a rozvoj* jsou zaměřeny na formování a vývoj kariéry. Tento proces představuje plánování a řízení kariéry tak, aby si organizace zajistila určité množství kvalifikovaných pracovníků, kteří budou odpovídat jejím budoucím požadavkům⁷⁰. Tyto

⁷⁰ V tomto smyslu musí výběr pracovníků i jejich cílů odpovídat nejen jejich schopnostem a plánům, ale i cílům organizace. V těchto intencích jsou formulovány plány osobního rozvoje a požadavky další kvalifikace a budoucích potřeb prostřednictvím výcvikových a doškolovacích programů, případně další studium na odborných nebo vysokých školách. Významné rovněž je, aby současná práce rozvíjela dovednosti potřebné v budoucnu,

snahy však mohou být komplikovány dalšími vlivy, například změnou technologií, fúzování a přenášení provozů do jiných geografických oblastí, apod.

3.3.2 Jedinec a jeho kapitál

Vstup do světa práce většinou navazuje na formální ukončení profesní přípravy. Uplatnitelnost na trhu práce ovlivňuje *dosažený stupeň vzdělání a vystudovaný obor*, který determinuje pracovní pozici a start pracovní kariéry. Firmy často posuzují uchazeče o práci i podle jejich praxe. Ukazuje se, že praxe získaná během studia je přidanou hodnotou a dává absolventům větší možnosti na trhu práce, i když to neplatí bezpodmínečně. Absolventi vysoké školy zpravidla nastupují do zaměstnání s vyšším statutem.

Úspěšná profesní dráha předpokládá i úspěšnou realizaci profesních rolí, tj. očekávaný způsob pracovního jednání v určité profesní pozici. Základem profesní kompetence jsou již popisované schopnosti, motivace, postoje a temperament. Subjektivní podmíněnost profesní kariéry spočívá v míře a způsobu, jak jsou požadavky profese naplňovány. Míra shody těchto subjektivních předpokladů s objektivními požadavky konkrétní profese se projevuje v pracovním chování a realizaci role. Od absolventů se očekává, že budou splňovat požadavky teoretických a speciálních vědomostí, včetně znalosti jazyků a metod řízení a metod práce, budou mít i praktické dovednosti.

Požadavky na osobnost souvisí s kompetencemi vykonávat určitý druh zaměstnání, určitou profesi. Patří k nim jak obecné požadavky zaměstnavatelů, včetně tzv. seberegulačních vlastností⁷¹, tak speciální požadavky, k nimž náleží další kompetence a požadavky ve vztahu k podnikovým zvláštnostem.

Ke *klíčovým kvalifikacím* patří *motivace* v nejširším slova smyslu. V tomto kontextu mají významnou roli *aspirace a životní plány*. Životní plány odrážejí chápání smyslu života a jsou důležité pro charakteristiku osobnosti. Existuje velké množství modelů motivačních teorií, které vysvětlují vždy jen některé aspekty motivace. V našem kontextu jsou pro nás zajímavé jednak koncepce teorie učení⁷², sociálněpsychologické přístupy⁷³, které svým rozbořením lidských potřeb mají souvislost s pracovní spokojeností a motivační teorie řízení⁷⁴. Teorie vycházejí jak ze znalostí pracovníka, tak vykonávané práce. Tak například pro pracovníky materiálně zaměřené nebude motivující přílišné zdůrazňování rozvoje a dalšího studia, na rozdíl od vysokoškolských učitelů, pro které budou tyto hodnoty významnější. Stejně tak absolventy technických vysokých škol neuspokojí pouze administrativní činnost, kterou ve své práci očekávají spíše středoškolsky vzdělaní jedinci ekonomických oborů. Podstatným přínosem těchto teorií je zjištění, že uspokojování základních hodnot, tj. zvyšování mzdy, odstraňování nedostatků pracovního prostředí nemůže být trvalým zdrojem motivace. Důležité je uspokojování sociálních potřeb a růstu (seberealizace). Každá z teorií

takže se mohou zaměstnanci na budoucí práci postupně připravovat a aby si uvědomili, že zvládání dovedností i nových znalostí a stálá změna jsou procesy, které je budou provázet v průběhu celé kariéry.

⁷¹ Vlastnosti, které řídí vlastní prožívání a chování a které se uplatňují v profesní činnosti. Jde o *sebedůvěru, svědomí a sebekritiku*. Jde o schopnost na sobě dál „pracovat“ a ochotu se dále vzdělávat.

⁷² Podle *Skinnerovy teorie* pozitivního zesílení lze chování posilovat pozitivním nebo negativním zpevněním.

⁷³ Klasická *Maslowova pyramida potřeb*, kde rozlišil potřeby růstové a deficitní. Další modifikací je teorie dvou faktorů F. Herzberga, který rozlišil motivátory a hygienické vlivy, které odpovídají vnitřní a vnější motivaci. Teorie Alderferova existence, vztahů a růstu. Mc Clellandova *teorie potřeb moci, oblíbenosti a úspěchu*.

⁷⁴ Můžeme k nim zařadit *teorii expentance* Victora Vrooma, podle které je člověk k práci motivován teprve tehdy, když jeho úsilí je následováno odpovídajícím výsledkem – výkonem a ten odměnou, která má pro pracovníka význam. *Teorie spravedlnosti* Walstera vychází z poznatku, že lidé se srovnávají s druhými na vstupech a výstupech a tvrdí, že vnímaná nespravedlnost nemotivuje. K dalším patří teorie směny, atribuční teorie (přisuzování), které mají vliv na výkon. Motivační program je soubor opatření při řízení lidských zdrojů, jejímž cílem je aktivně ovlivňovat pracovní chování lidí (vzhledem k jejich motivačnímu profilu, tj. souboru vnitřních pohnutek k práci) a vzhledem k němu by měl být zainteresován na hospodářských plánech a tím vytvořit pozitivní vztah pracovníků k organizaci. Měl by být součástí personální strategie.

vysvětluje určitý problém, některé se snaží spíše o výklad motivace, jiné se snaží podávat návod k motivování pracovníků.

Pro osobnost má velký vliv přiměřenost aspirační úrovně na formování postojů a názorů a chování při dosahování cílů. Zjednodušeně tedy můžeme konstatovat, že chuť a schopnost jedince začlenit se do pracovního procesu souvisí s kvalitativními vlastnostmi jeho osobnosti. Z hlediska úspěchu v zaměstnání jsou důležité takové rysy osobnosti, jako například *orientace na výkon a na lidi, cit pro realitu, sebekontrola a sebedůvěra, ochota přijímat na sebe zodpovědnost, vytrvalost, kreativita, asertivita a odolnost vůči stresu*. V různých profesích jsou některé vlastnosti významnější. Z hlediska organizačního chování mají mimořádný význam takové vlastnosti a postoje, jako je například *orientace v nejistotě, machiavellismus* nebo *chování typu A a B*⁷⁵.

Vybrat si vhodné zaměstnání, které by jedinec vykonával s chutí a rád, za předpokladu využití odborných kvalifikačních kompetencí i vhodných osobnostních vlastností, je pro jedince důležitým, leč někdy málo dostupným cílem.

Správná volba představuje shodu osobních schopností, dovedností a profesionálních zájmů s požadavky pracovního místa. A navíc, žádná volba není definitivní. Je důležité, zda absolvent vysoké školy očekává ve zvolené práci především uplatnění svých odborných znalostí nebo uvažuje o manažérské kariéře, případně „dvoužebříčkovém“ kariérovém postupu, typickém především pro úspěšné inženýry.

Volba profese a práce jedince závisí jednak na objektivních podmínkách jeho regionu, bydliště, rodiny (rodinném stavu, včetně tradice profesí nebo podnikání) a jednak na subjektivních předpokladech a schopnostech. Profesní vývoj není ničím jiným než začleňováním do práce a zvládání pracovních úkolů. Pracovní uspokojení absolventa pak závisí na možnostech uplatnění jeho potenciálu a realizace v přiměřené pracovní roli.

3. 4 Kariéra v hospodářské organizaci a v podnikání

Kariérové koncepce vycházejí z poznání a propojení cílů jedince a organizace. Ve velkých organizacích je koncepce profesní kariéry zajišťována normativně, na základě popisu těchto drah pro jednotlivé oblasti, a to pro výkonné pracovníky, pro specialisty a pro řídicí pracovníky. Jednotlivé modely kariérových drah zpravidla odpovídají stupňům dosaženého vzdělání, předepsaným požadavkům na odbornost, vykonávanou práci, pracovní zařazení, hodnocení, apod. Tyto dráhy se mohou vzájemně prostupovat. Tak orientace výkonového pracovníka může přerůst do kariéry specialisty nebo manažera. Každý posun by měl být důsledkem vyhledávání kvalifikovaných a perspektivních zaměstnanců. Znamená to, že plánování kariéry by mělo být propojeno jak s cíli organizace, tak s individuálními potřebami jedinců. Ne vždy tomu tak ale je.

Efektivita kariéry je posuzována jak jedincem, tak organizací. Kariérové koncepce vycházejí z poznání, že úspěšný rozvoj organizace zajišťují aktivní a schopní pracovníci, kteří tvoří její sociální potenciál. Z hlediska jedince jde o naplnění představ o postavení, odměňování, a dalších aspektech práce, které souvisejí s jeho motivačním profilem, ale zásadně jsou určeny jeho místem v hierarchii podniku.

⁷⁵ Pro pracovníky s chováním typu A je typické aktivní, odpovědné a vysoce motivované jednání, které se projevuje na jejich pracovních výkonech, kterým se plně věnují. Často vyvíjejí tlak na lepší úroveň práce, a to často rozhoduje i pro jejich výběr na vyšší místa v organizaci. Naproti tomu jedinci s chováním typu B mají času dostatek a nespěchají. Na první místo kladou svou pohodu a svůj volný čas. Nicméně chování typu A je výhodné především pro organizaci, pracovníku samotnému většinou přináší spíše zdravotní problémy a je pokládáno za jednu z hlavních příčin ischemické choroby srdeční.

3. 4. 1 Kariéry v managementu

V managementu jsou kariéry diferencovány. S tím souvisí vzrůstající odpovědnost, počet podřízených, přidělených prostředků, podíl na hospodářských výsledcích. Po roce 1990 podle údajů zaznamenala u nás nárůst nejvyšší kategorie řídicí hierarchie s více než 10 jednotkami ze 3,3 v roce 1993 na 7,1 v roce 1999. Absolventi vysokých škol se na řízení ve státních podnicích podíleli ze 60%, v soukromých firmách byl tento podíl poloviční (Kuchař, 2003).

Mnoho autorů poukazuje na to, že podmínky vzniku a vývoje motivace k řídicí činnosti se utvářejí již v období dětství (Rotterová, Čáp, 1979) a v době profesní přípravy. K individuálním vlastnostem, které zvyšují pravděpodobnost stát se úspěšným manažerem, patří *vysoká motivace k řízení* která zahrnuje především vnitřní motivaci (spolurozhodování, odpovědnost, nezávislost, podíl seberealizace, seberozvoj apod.), i když významné jsou i vnější odměny. Například výše příjmu je vnímána jako indikátor schopnosti manažerů.

Na vyšších pozicích zpravidla dominují výrazněji vnitřní motivy (intelektualizace), kdežto u nižších pozic jsou významné sociální potřeby a zaměstnanecké charakteristiky práce. Manažeři na nižších stupních pociťují větší nespokojenost pro menší možnosti spolurozhodování, nedostatek informací o podnikových cílech i málo odpovědnosti. Nejproblematictější je středová pozice mistra, přirovnávána k „sendviči“, které je pro velký konflikt rolí již dlouhodobě věnována velká pozornost. Americké studie přinesly výsledky o rozdílném vnímání jistoty, sociálních potřeb, ocenění, autonomie a sebepotvrzení u vyššího a nižšího managementu, které vedou u manažerů na nižších pozicích často k úvahám o změně místa (Deibl, 1991).

Řídicí práce klade vysoké nároky jak na kompetence profesně odborné a sociálně psychologické, tak na odolnost vůči zátěži, flexibilitu, rozhodnost, cílevědomost, schopnost vstupovat do rizika a vyrovnávat se s nejistotou. Splnění těchto požadavků odpovídá vyšší prestiž, status i příjmy. Podle objektivních podmínek organizace se pro výkonné manažery stává typický laterální, horizontální pohyb nebo jakési větvení. Tyto typy pohybu dovolují manažerům získávat znalost celého podniku a stávat se spíše generalisty než specialisty. Vedle uvedených směrů manažerských drah jsou v literatuře uváděny další, a to např. dráha typu „cikcak“, kdy se jedinci snaží dostat vzhůru přecházením z podniku do podniku, případně z odvětví do odvětví, což sebou přináší rizika, protože na každém místě je třeba se adaptovat na novou kulturu. Nicméně její popularita znamená, že kromě rizik přináší i uspokojení z kariéry i odborného růstu. Organizace nabízejí „paralelní dráhy“ (též odborné kariéry), aby si udržely talentované odborníky, což sebou ale nese dilema kariérového a odborného rozvoje. Stává se to v případech dosažení „brzkého stropu“, které souvisí s převzetím manažerské role ihned po škole. Opačným případem je Peterův princip, kdy manažer stoupá až na pozici, na které se chová nekompetentně.

Zajímavé výsledky o absolventech technických oborů přinesl výzkum „Řízení lidských zdrojů v průmyslových podnicích technicky vzdělanými manažery“ MÚVS ČVUT v roce 1999-2003, který potvrdil, že u úspěšných manažerů bývají nadprůměrně rozvinuté emocionální schopnosti, motivační faktory podle McClellandů (potřeba vycházet s lidmi a kooperace, potřeba se prosadit a potřeba jistoty), kognitivní schopnosti, včetně pravděpodobnostního myšlení a znalosti. K přednostem technicky vzdělaných manažerů patří výrazné analytické schopnosti. Průzkum ale rovněž potvrdil, že mají často problémy v oblasti intrapersonálních a interpersonálních kompetencí. Mají tendenci přeceňovat význam analytického myšlení, počítačů a technické podpory a podceňovat rozvíjení měkkých dovedností (komunikaci, týmovou práci, sociální kompetence) i zvládnutí manažerského řemesla.

K výčtu je jistě možno dodat další a pořídit inventarizaci, ale to není našim záměrem. Je třeba vzít ale v úvahu, že úspěch manažera je ovlivněn celou řadou dalších objektivních faktorů, rodinou a konkrétní hospodářskou organizací a jejími možnostmi.

Zde bychom chtěli ještě zmínit další širokou oblast managementu, a to specifika kariéry žen. Zvláště v případě mateřských profesních drah existuje snaha manažerek i některých zaměstnavatelů propojit pracovní a mateřskou roli. Ve své filozofii vycházejí z lidského kapitálu a flexibility i návratnosti investic v případě stabilizace schopných manažerek. Řada studií vychází z genderového režimu organizace a snaží se mapováním problémů žen v organizaci hledat lepší možnosti při realizaci jejich kariér (Hašková, 2000, Křížková, 2003).

3. 4. 2 Kariéry v podnikání

Změnu sociální struktury v souvislosti s privatizací a restitucemi zásadním způsobem ovlivnily po roce 1990 nově vzniklé sociální skupiny podnikatelů a živnostníků. S návratem k podnikání po roce 1989 souvisí i kategorizace „nulté generace podnikatelů“ (Vítečková a kol., 1991) na vlastníky větších podniků, podnikatelů malých podniků řemeslné výroby a služeb a třetí typ podnikání označili za „ženský“, obvykle samozaměstnavatelský. Podobné členění a analýzu jednotlivých typů aktérů podnikání uvádí R. Růžička (1997).

Podle VŠPS tvořili v roce 1992 soukromí podnikatelé bez zaměstnanců 6,2% a podnikatelé se zaměstnanci 2,5 %, přičemž v polovině roku 1998 tyto podíly již činily 9,2% a 4,2 %. Podle pohlaví převažovali muži (62%), vzdělanostní struktura byla heterogenní. Podnikání se rozvíjelo především ve stavebnictví, obchodu a ve službách (Večerník, Matějů, 1998). Ve statistických přehledech nacházíme rozlišení mezi podnikatelem, kterým bývá osoba samostatně výdělečně činná a mezi podnikatelem - vlastníkem podniku⁷⁶.

Je zřejmé, že podnikání je činnost diferencovaná. Odlišné typy podnikání kladou i jiné požadavky na podnikatele, které se promítají i do jejich životních cílů a strategií. K základním postojům patří cílevědomost, citlivost, vytrvalost, pracovitost, podnikatelské vlastnosti a odvaha k převzetí rizika.

Podnikání není povolání, ale člověk se podnikatelem stává. Podnikatel bývá definován jako vlastník a manažer podniku. Rozhodnutí podnikat vyžaduje nejen představu o podnikání a potřebě úspěchu, ale musí být založeno i na zhodnocení individuálních předností i nedostatků podnikatele a podnikatelských rizik, zvláště finančních. Přičemž čas věnovaný podnikání není přesně vymezen a ve struktuře volného času zpravidla minimalizuje prostor pro rodinu, přátele a další aktivity, takže vytváří nebezpečí rodinného a společenského rizika. Tato rizika byla popsána jako „teror podnikání“ (Donnelly, Gibbson, Ivancevich, 1997: 753).

Co podnikatelé motivuje k tomu, že i přes značná rizika a náročnost podnikání začnou podnikat? Podnikatelé při práci vysoce hodnotí samostatnost a nezávislost a za důležité pokládají především výkonové faktory práce (Růžička, R., 1997). Takto orientovaní lidé mají tendenci vyhýbat se práci v hospodářské organizaci. Často jde o jedince, kteří přišli při restrukturalizaci velkých organizací o práci a rozhodli se dělat svou práci sami, využívat při tom své vzdělání, zkušenosti a dovednosti, dělat svá rozhodnutí, stanovit si svou pracovní dobu, apod. Kariéra těchto jedinců není tak výrazně závislá na rozhodnutí jiných lidí, i když určitá omezení existují (legislativa, apod.).

Podnikáním lze překonat nespokojenost s prací u zaměstnavatele, která se vyznačovala malými pravomocemi, u velkých podniků pomalostí rozhodování, často i nedostatkem příležitostí ke kariéře. Tento pocit nemožnosti dostat se do hierarchie řízení byl významným motivem pro začátek podnikání žen. Křížková zjistila, že podnikatelky představují větší paletu

⁷⁶ Podle P.Kuchaře po roce 1990 zaznamenala u nás kategorie samostatně výdělečně činných nárůst ze 7,6% v roce 1993 na 9,3% v roce 1999 (Kuchař, 2003). Tyto osoby ve struktuře podnikatelů představovaly například v roce 1995 zhruba 3/4 funkčních soukromých podniků, zbývající část tvořily firmy zaměstnávající do 49 zaměstnanců (Večerník, Zpráva, 1998: 83).

odlišných strategií vstupu do podnikání ve srovnání s muži. Jejich podnikání je posilováno snahou lépe kombinovat práci a rodinu (Křížková, 2004).

Úspěšné podnikání přináší na jedné straně posílení důvěry ve vlastní schopnosti, satisfakci ze seberealizace a hlavně samostatnost v organizaci času a rozhodování, často i zvýšení sociálního statusu, na druhé straně podnikatelská rizika, přepracování a často neschopnost realizace aspirací. Životní a kariérové volby se s postupem modernizace staly náročnější a obsahují kromě požadovaného vzdělání další znalosti a flexibilitu.

3. 5 Hodnota a kritéria kariéry

Hodnota kariéry může být vnímána jednak objektivně, na základě konkrétně stanovených a dosažených kritérií, nebo subjektivně, kdy se lidé v hodnocení významu své kariéry liší. Odlišné hodnoty, potřeby, očekávání, osobnostní vlastnosti nebo rodina způsobují, že zatímco jedni jsou se svým zařazením, ohodnocením, možnostmi rozhodovat a dalšími aspekty práce spokojeni, druzí na stejné pracovní pozici pociťují nespokojenost. Zde je patrná souvislost s úrovní potřeb a motivace i pracovní spokojenosti. Přesto však mezi základní ukazatele, kterými jedinci poměřují a hodnotí svou kariéru, patří nejen všemi akcentovaná pozice a výše platu, ale i s ní spojený rozsah řízení a pravomocí i seberozvoj.

Tradičním kritériem kariéry je získání *pozice*, která ale v podmínkách různých institucí a organizací může být rozdílná. Organizační struktura velkých podniků i tarifní platové třídy sice mohou předznamenávat jistotu, ale již méně poziční nebo platový pohyb. S pozicí je spojeno hned několik atributů práce. Pokud bychom je chtěli hodnotit z hlediska vnější motivace, patří zde finanční ohodnocení jako měřítko výkonu a odpovědnosti, prestiž a jistota pracovního místa, které mohou pro některé jedince představovat vysokou hodnotu. Měřítko spravedlivého platu je formulováno především pod vlivem vykonávaného povolání, hodnotící stupnice a individuálního výkonu, přičemž významně k tomuto ocenění přispívá i situace v podniku a regionu.

Podle místa v hierarchii řídicí struktury nebo počtu řízených pracovníků se odvozuje míra vlivu a rozsah pravomocí v podniku, možnost spolurozhodování a seberealizace, které vycházejí z vnitřní motivace a mají zásadní vliv v chápání hodnoty kariéry. Aspekty seberealizace zpravidla korelují s kvalifikací a se zájmem o vykonávanou práci a obor. Ty jsou základem mnohdy i tvrdošíjné profesní kariéry specialisty – profesionála.

Uvědomovaná hodnota kariéry ovlivňuje i výběr zaměstnání. Absolventi zaměřeni na osobní prestiž usilují o dosažení vyššího společenského postavení, protože jim zajišťuje větší společenské uznání, kdežto ti, kteří jsou zaměřeni na ekonomický prospěch, usilují o vyšší příjem a takové povýšení, které jim ho může zajistit. Požadavky na pozici a kritéria kariéry se tak mění podle osobních preferencí absolventů, k nimž patří jistota pracovního místa, využití speciálních znalostí, autonomie, kreativita, apod. O tomto způsobu nazírání rozhoduje mnoho činitelů. Má na ně například vliv aspirační úroveň, zájem, profese rodičů, významné osobnosti, mediálně prezentovaná úspěšná povolání, apod.

Druhá část - Profesní dráhy absolventů VŠB-TUO z let 1992-2002

Tato část dokládá na datech z opakovaných průzkumů problémy, které jsou typické pro profesní dráhy absolventů transformující se technické vysoké školy, původně zaměřené zejména na hornictví a těžký průmysl, které prochází transformací, i když obecné tendence v uplatňování absolventů je možno vztáhnout na školství a trh práce v České republice v průběhu devadesátých let a na přelomu nového tisíciletí. Nové tržní principy ekonomiky i nástup postindustriální společnosti způsobily změny v oblasti výroby, odvětví a profesní struktury i charakteru a obsahu práce. Změny industriálního systému a organizační struktury podniků, dovedené až na jednotlivé pracovní pozice reflektoval školský systém následnou projekcí nových požadavků do systému vzdělávání a tím i vzdělanostního profilu účastníků studia.

V době před rokem 1990 byly u nás tyto vztahy určeny celkem jednoznačně. Škola vychovávala tradičně pro historicky platné profese a průmysl Ostravska, počty absolventů i pracovních míst byly dány aproximací v rámci plánované ekonomiky a dalších norem. Systém pracoval z hlediska možnosti pracovních míst víceméně lineárně a tato byla absolventům v době plné zaměstnanosti nabízena. V současném konkurenčním prostředí dochází k individualizaci startu profesních drah, jejich úspěšnost je závislá jednak na samotném jedinci a jeho sociálním potenciálu, vzdělání, vystudovaném oboru i schopnostech se prosadit, jednak na konkrétních podmínkách pracovního trhu regionu.

V následujících kapitolách empirické části se nejprve seznámíme s použitou metodou, systémem hypotéz a typem datových souborů absolventů. Následuje regionální vymezení a charakteristiky vysoké školy, kterou absolventi navštěvovali. Další tři kapitoly postupně v empirické rovině navazují na kapitoly první části. Jde o roli vzdělávání v zaměstnání absolventů, o uplatnění absolventů na trhu práce a jejich profesní dráhy v hospodářských organizacích, včetně pracovní spokojenosti a zvláště i o některé aspekty kariéry v managementu a individualizované profesní dráhy v podnikání.

Vývoj trhu práce u nás od roku 1990 nahlížen z hlediska ekonomických kritérií, jakými jsou HDP, produktivita práce, stav zaměstnanosti a úroveň nezaměstnanosti se vyvíjel v etapách, které se navzájem v proporcionalitě jednotlivých ukazatelů i regionů lišily. Zejména v prvních letech transformace při kombinaci takových strategií, jako byly například dotace do neperspektivních odvětví, dopady reformy ještě nezasahovaly velké segmenty obyvatel. Prakticky až od roku 1997 můžeme hovořit o poklesu ekonomiky a růstu nezaměstnanosti, která v MSK zasáhla až pětinu obyvatel. Absolventi, převážně bydlící v tomto regionu, vstupovali na trh práce v určité etapě sociálně - ekonomické transformace, která podstatně ovlivňovala jejich možnosti zaměstnání.

4 Použitá metoda

4.1 Zvolená metoda, cíle a hypotézy

Projekt teoreticky vychází z konceptu vzdělání, zaměstnanosti a profesních drah, jehož oporou jsou dokumentované poznatky a výsledky jiných výzkumů analyzujících souvislosti vzdělání a trhu práce v průběhu 90. let minulého století až do roku 2002, s akcentem na propojenost vzdělání, zaměstnání a rozvoj kariér, jak vyplynulo z předešlého textu. Metoda výzkumu je zaměřena na zkoumání uplatnění absolventů VŠB-TUO na trhu práce, kteří ukončili studium v letech 1992-2002 a na analýzu faktorů, které ovlivnily typ jejich profesní dráhy a postoje k práci a získanému vzdělání, dalšímu vzdělávání a identifikaci s oborem a školou. Ještě jednou připomínáme, že možnosti naší analýzy jsou vymezeny empirickým materiálem, který máme k dispozici, tj. daty z výzkumu absolventů, kteří přicházeli na regionální trh práce v kohortách od druhé poloviny roku 1992 kontinuálně až do poloviny roku 2002. Tato doba však podle míry úspěšnosti uplatnění v regionu a vystudovaného oboru vykazovala interindividuální odlišnosti, takže existovaly i marginální počty absolventů, kteří na trh práce vstoupili později.

Předložená práce má v empirické rovině přiblížit určité obecné tendence v problematice trhu práce a zaměstnanosti absolventů vysoké školy. K tomu využívá poměrně homogenní databázi primárních a sekundárních dat z opakovaných výzkumů uplatnění absolventů VŠB-TUO na trhu práce a dalších šetření, statistik, zpráv a dokumentů. Uvedený materiál a typ informace dost jednoznačně vymezuje a určuje hlavní nástroj zkoumání, kterým je *sekundární analýza*. Logika sekundární analýzy a zvoleného přístupu vychází ontologicky z možnosti intenzivnějšího využití stávajících dat, relativní homogenity datových souborů (relevantní operacionalizace, téměř identické znaky v dotazníku, podobnost podmínek), možnosti komparace a vyhledávání nové empirické informace, včetně typologických postupů.

Z hlediska technologického máme za období 1992-1997 archivována pouze sekundární data z třídění prvního stupně a aritmetické průměry v podobě tabulek, které bylo nutno znovu pro zamýšlenou komparaci desetileté časové řady rekonstruovat, některá data ze zprávy absolventů roku 1996-97 týkající se hodnocení výuky z hlediska potřeb našeho srovnání zcela schází. Od roku 1998 máme k dispozici již primární data, a tím i další možnosti desagregace sledovaných znaků i relací proměnných a analýzy prostřednictvím dalšího elektronického zpracování programem SPSS. Uvedeným přístupem jednoznačně řadíme sekundární analýzu mezi kvantitativní metody. Dalším zdrojem informace v roli doplňkové techniky, jsou polostandardizované rozhovory s absolventy, kteří po ukončení studia začali pracovat v managementu nebo podnikat. Tento přístup reprezentovaný primárními daty z rozhovorů se promítá do interpretace speciálních kariérových drah.

Gnoseologické problémy souvisí s validitou a reliabilitou dat. Zde můžeme jen konstatovat, že výzkumné záměry v rámci projektů uplatnění absolventů na trhu práce, již zmíněná identická operacionalizace, historický kontext i jazyk jsou srovnatelné.

Hlavním cílem empirické části předložené disertační práce je analýza vývoje uplatnění absolventů VŠB-TUO z let 1992 až 2002 v podmínkách i časových souvislostech sociálně ekonomické transformace. Její výsledky by měly odhalit některé obecné tendence a typické problémy v zaměstnanosti.

Dílčí cíle vyplynuly z výše formulovaného cíle a operacionalizace uplatnění absolventů na trhu práce v dotazníku a jsou zaměřeny na analýzu profesních drah absolventů. Vztahují se k následujícím oblastem: strategie hledání zaměstnání a nástupní praxe, pracovní spokojenost, splnění představ o práci, umístění v hierarchii řízení, podnikání, hodnocení školní přípravy pro praxi, zájem o další vzdělávání a spolupráci s vysokou školou a

identifikace se školou a oborem. Metoda tak vychází ze sekundární analýzy (resp. reanalýzy) a využívá dalších přístupů.

V kvantitativním přístupu vzhledem k stanoveným cílům chceme na doložených datech prezentovat zkušenosti absolventů s možnostmi získání zaměstnání a realizaci profesních kariér. Vztahy modalit a těsnosti vytvářejí předpoklady pro konstrukci typů profesních drah absolventů podle uplatnění na trhu práce, práce ve vystudovaném oboru, podle fakult, pohlaví, hodnocení školy i pracovní spokojenosti. Na datech z let 1998-2002 uskutečníme analýzu pracovní spokojenosti, která vychází z předpokladu o postojích k jednotlivým aspektům práce. V našem zkoumání bude zahrnovat celkem 16 položek, s nimiž absolventi vyjadřovali spokojenost na škále od 1-5 (od 1 velmi nespokojen po 5 velmi spokojen).

Kvalitativní přístup použijeme pro získání dat a jejich interpretaci prostřednictvím techniky rozhovorů, které povedeme se specifickými profesními skupinami absolventů v managementu a podnikání, kteří z hlediska vykonávané práce představují heterogenní skupiny. Výběr těchto skupin je záměrný, protože představuje odlišné typy profesních drah. Navíc nám kvalitativní analýza v souladu s uvedenými cíli umožňuje pracovat s malým vzorkem a získat plastický obraz o této méně početné skupině absolventů.

Metodika zkoumání vychází z teoretických předpokladů, které vedou ke stanovení a formulaci **hlavní hypotézy**:

Školní příprava, obor studia a uplatnění na trhu práce těch absolventů, kteří končili studium v letech 1992 – 2002, se formovaly pod vlivem makroekonomických a sociálních změn, které se promítaly do úspěšnosti v získání pracovních pozic odpovídajících vystudovanému nebo příbuznému oboru a charakteru profesních drah absolventů.

Z této hypotézy vyplývá soubor *pracovních hypotéz*, které vycházejí z konkrétního geograficko historického kontextu Moravskoslezského kraje i Vysoké školy báňské - Technické univerzity v Ostravě. Proto budou platit v těchto regionálních sociálně ekonomických a časových souvislostech v horizontu let 1992 – 2002, i když budou v některých sledovaných oblastech vykazovat i určité obecné tendence.

Trh práce byl u nás v období let 1992 -2002 determinován jednak sociálně ekonomickou transformací s tržními principy, jednak postindustriálními změnami společnosti, které se na jedné straně projevovaly rozvojem nových technologií a terciarizací ekonomiky a na druhé straně restrukturalizací průmyslových odvětví a organizační struktury podniků, změnou struktury profesí a práce s požadavky nových znalostí a kompetencí. Tato situace ovlivňovala regionální nabídku a poptávku na trhu práce i úroveň zaměstnanosti, mobility a nezaměstnanosti. Uvedené změny však neprobíhaly, jak už víme z předchozího textu, v čase a prostoru identicky. Zásadní problémy se začaly projevovat až v druhé polovině devadesátých let. Zde je nutno zdůraznit, že nová situace na trhu práce začala působit ve prospěch více kvalifikovaných. Proto předpokládáme **rozdíly v uplatnění absolventů vysoké školy, kteří vstupovali na trh práce v období od roku 1992 do roku 2002. Jejich úspěšnost závisela na objektivních podmínkách trhu práce, struktuře hospodářských odvětví i organizací a na jejich aktivitě. Absolventi v první polovině 90. let měli ve vyjmenovaných oblastech na trhu práce méně problémů, než ti, kteří vstoupili do světa práce v jejich druhé polovině 90. let (hypotéza 1).**

Ve změnách podmínek podniků se zvláště v průběhu 90. let častěji než výroba nebo technologie měnily vlastnické vztahy a management. Při přehodnocování strategií docházelo ke změnám organizační struktury a snižování hierarchie řízení. Firmy tak začaly zaměstnávat často v pozměněné profesní struktuře v práci mimo obor početně méně pracovníků. S omezeným počtem pracovních míst a zaváděním nové výroby a technologií

současně na jedné straně rostly požadavky na lidský potenciál, na druhé straně ne všechny firmy byly schopny potřeby svých kvalifikovaných pracovníků naplňovat. Tento stav vedl k latentní nebo realizované mobilitě, jejíž důsledkem byly přesuny pracovníků v rámci organizace nebo mezi zaměstnavateli, případně nezaměstnanost. Tím se lišily profesní dráhy jedinců pracujících v různém typu organizací, odvětví, v oboru nebo mimo vystudovaný obor, kariéry manažerů, podnikatelů i zkušenosti některých absolventů s nezaměstnaností. Proto můžeme vyslovit další hypotézu, že **absolventi, kteří pracovali u jednoho zaměstnavatele, měli větší pravděpodobnost postupu v kariéře než ti, kteří častěji měnili zaměstnavatele. Tato pravděpodobnost byla vyšší v první polovině 90. let (hypotéza 2 a). S tím souvisí i další tvrzení, že absolventi, kteří se snažili o vedoucí funkci ihned při nástupu po škole, měli menší šanci takto uspět než ti, kteří tuto kariérovou dráhu realizovali prostřednictvím vertikální mobility u svého prvního zaměstnavatele. Tato šance byla v první polovině 90. let vyšší než v jejich druhé polovině (hypotéza 2 b).**

Restrukturalizace organizační struktury podniků sebou nese vznik nových profesí, způsobů práce a kompetencí a klade nové požadavky jak na pracovníky, tak na vzdělávací systém, tj. školní přípravu a výuku. Ve vysokoškolské přípravě techniků je vedle odborných kompetencí stále více, vzhledem k flexibilitě práce, zdůrazňován široký teoretický základ, včetně sociálních a jazykových znalostí. Tendence opakovat absolvovanou vzdělávací dráhu vypovídá o míře identifikace s oborem nebo se školou. Proto se **spokojenost absolventů se školní přípravou pro praxi v jednotlivých aspektech školní přípravy lišila, a to podle časově hodnoceného období a vystudované fakulty. Absolventi, kteří studovali na vysoké škole na počátku 90. let, před přehodnocením studijních programů a zavedením nových oborů a fakult byli méně spokojeni se školní přípravou pro praxi, než absolventi, kteří studovali v jejich druhé polovině (hypotéza 3a). A současně platí, že absolventi, kteří končili studium v první polovině 90. let, projeví menší afinitu ke spolupráci se školou a byli s ní méně identifikováni než absolventi, kteří ukončili studium po roce 1996 (hypotéza 3b).**

Zaměstnanci jsou oblastí důležitou pro úspěch firmy, je potřeba jim věnovat pozornost už ve chvíli příprav plánů organizace. Do procesu firemního plánování by měly být začleněny nástroje jednak na zjišťování spokojenosti zaměstnanců, tak také na zlepšování jejich postojů vůči firmě. Tyto nástroje se týkají všech procesů firmy a to tím, že zlepšení výkonu firmy je možné díky snížení nákladů na fluktuaci, nákladů na nábor nových zaměstnanců a jejich školení. Pomáhají rozřadit a zařadit zaměstnance do skupin podle stupně a typu jejich vztahu k firmě. Poskytují návod na efektivnější a účinnější přidělování času a peněz na ty projekty oddělení lidských zdrojů, které mají velký vliv na vztah zaměstnanců k firmě a naopak. Stanovením priorit tzv. key drivers - tedy těch faktorů, které mají největší vliv na vztah zaměstnanců k firmě, mohou firmy budovat a rozvíjet vhodnou politiku, která zlepší vztahy firmy a zaměstnanců. Spokojení zaměstnanci, kteří mají dobrý vztah ke společnosti, jsou klíčem k tomu, aby byla společnost schopna růst a prosperovat. Jeden z nejdůležitějších zákonů ekonomiky dnešních dnů zní - zkušenosti, kvalifikování, schopní a kreativní zaměstnanci jsou pro organizaci tou nejvyšší prioritou. Spokojení pracovníci chtějí setrvat ve firmě, doporučují svou firmu jiným jako vhodnou pro práci, pro svou firmu pracují, jak nejlépe mohou, bez nutnosti speciálních pobídek, kontrolních systémů atd., pracují pro organizaci více, než jim předepisují jejich pracovní smlouvy a jiná formální ustanovení.

Soulad jedince a organizace znamená sjednocení očekávání a potřeb i možností rozvoje pro obě strany. Znamená to, že pokud dojde ke konsensu, jde současně jak o využití potenciálu a participaci pracovníka na cílech organizace, tak i o jeho seberealizaci a pracovní spokojenost. Proto můžeme stanovit další hypotézu, že **absolventi vysoké školy vykazovali vysokou míru pracovní satisfakce v oblasti seberealizace a sociálního faktoru. Míra spokojenosti se však v průběhu 90. let lišila, spokojenější byli absolventi do roku 1995.**

Z těch absolventů, kteří ukončili studium v letech 1998-2002, byli spokojenější absolventi z tzv. „rozvojových“ fakult, pracující v oboru, podle pohlaví častěji absolventi. (hypotéza 4 a). Absolventům na vedoucí pozici se častěji než ostatním splnila očekávání o možnostech funkčního postavení, seberealizaci, výši platu, funkčním postavení a postavení ve společnosti (hypotéza 4b).

4. 2 Procedury a techniky, charakteristika výběrových souborů

V předloženém metodologickém kontextu je vzhledem k typu i způsobu získávání informace použita technika reanalýzy, obsahové analýzy a interview. K jejich zpracování byla použita procedura matematicko-statistická, historická, monografická a typologická. Typ zde budeme chápat jako „komplex vlastností a rysů, které vznikly myšlenkovou konstrukcí nebo výběrem reprezentanta, který shrnuje a obsahuje charakteristické a výrazné vlastnosti a rysy určité třídy objektů (jevů, situací, procesů, prvků zvolené množiny..). „Tato třída tvoří přitom samostatnou kvalitu, přičemž jí byla přisouzena heuristická významnost“ (Řehák, 1983: 51). Tato významnost zde odpovídá jak situačním podmínkám a jejich souvislostem při uplatnění absolventů na trhu, tak cílům této předkládané práce. Při vytváření typů je zde vymezena a respektována „blízkost“ kategorie uplatnění v oboru a v příbuzném oboru versus uplatnění mimo obor, které svými vlastnostmi tvoří samostatnou kvalitu a mají samostatné postavení z hlediska heuristické významnosti. Analogicky je zde použito vymezení absolventů technických versus společenskovedních (ekonomických) oborů, případně i tzv. „rozvojových“ (FEI a FS), „tradičních“ (HGF a FMMI) a fakulty ekonomické (EkF).

Pro ověření hypotéz jsme pracovali se základní databází z opakovaných výzkumů uplatnění absolventů VŠB-TUO na trhu práce, kteří ukončili studium v letech 1992-2002. Z hlediska periodizace se první výzkum realizoval v roce 1997, další v letech 1998, 2002 a 2004, tedy s určitým odstupem od vstupu absolventů na trh práce, aby bylo možno zjistit jejich reálné postoje v konkrétním zaměstnání i průběh jejich profesních kariér. Technikou sběru dat byl dotazník, který obsahoval 22 uzavřených, šest polootevřených a jednu volnou otázku (Příloha 1). Tento nástroj byl v roce 2002 na škále hospodářských odvětví a výše platu/mzdy modifikován, aby precizněji postihl měnící se realitu trhu práce (Příloha 2). Znamená to, že o absolventech z let 1992-95 vypovídají data 97, o absolventech z let 1996-97 data 98, o absolventech z let 1998-2000 data 02 a konečně data 04 identifikují absolventy z roku 2001-02. Data z let 1992-1997 byla dohledána ze zpráv a mají svou gnoseologickou hodnotu při zjišťování vývoje zkoumaných oblastí. Byla převážně zkonstruována z archivovaných výzkumných zpráv a dokumentů k uplatnění absolventů VŠB-TUO na trhu práce. Data 02 a 04 byla zpracována programem SPSS a jsou jediná, která máme k dispozici v elektronické podobě. V případě analýzy, především z důvodu velikosti obou zkoumaných souborů a jejich struktury podle fakult (nízké zastoupení absolventů FAST, což odpovídá i malému počtu těchto absolventů v základním souboru) jsme přistoupili ke sloučení souboru z let 1998 až 2002.

Jednotkou výběru byl v případě kvantitativního přístupu absolvent odpovídající fakulty VŠB-TUO, který ukončil studium na VŠB-TUO v časovém období od roku 1992 do 2002. Za obor kvalifikace považujeme celkové zaměření fakulty, tj.: ekonomie, metalurgie a materiálové inženýrství, strojírenství, informatiku a elektrotechniku, geologii a stavebnictví (počet studijních oborů na VŠB-TUO měl ve sledované době rozsah od pěti na EkF do šestnácti na HGF). Všichni absolventi byli do průzkumu vybráni na základě pravděpodobnostního náhodného výběru, stratifikovaného podle fakult. Distribuce dotazníků s přílohou ofrankovanou obálkou proběhla korespondenčně.

Jednotkou výběru kvalitativního přístupu byl absolvent VŠB-TUO, který ukončil studium v době 1998 - 2002 a v době průzkumu se nacházel na pozici manažera nebo podnikatele a tuto skutečnost do dotazníku uvedl. Výběr z databáze byl podmíněn uvedením

kontaktu a zájmem jak o participaci se školou, tak přijetím role respondenta v polostrukturovaném rozhovoru. Uvedené aspekty byly pro výběr silně limitující. Pro malou ochotu vypovídat byl vzorek této kategorie absolventů malý a reliabilita dat velmi nízká. Přesto jsme se rozhodli pro dokreslení situace s tímto materiálem pracovat.

Absolventi VŠB-TUO z let 1992-2002 ze všech fakult představují *homogenní soubory*. Absolvent je zde vymezován na základě řádného ukončení vysoké školy a výkonu odborné praxe do 2 let od ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.⁷⁷

V rámci reanalýzy byla použita sekundární data ze statistických přehledů a závěrečných zpráv za období let 1992- 2004. Zdroje dat jsou součástí použitých výzkumných zpráv.

Výběrové soubory za jednotlivá období měly následující charakteristiky:

1) Soubor absolventů z let 1992-1995, jenž se stal předmětem průzkumu v roce 1997 (v textu dál jen Data 97), tvořilo 2000 dotazovaných respondentů, tj. 50.7 % absolventů z let 1992 - 1995, zpět se vrátilo celkem 646 vyplněných dotazníků, tj. 32% návratnost. Osloveni byli absolventi pěti fakult VŠB-TU Ostrava, a to: fakulty ekonomické (EkF), fakulty metalurgie a materiálového inženýrství (FMMI), fakulty strojní (FS), fakulty elektrotechniky a informatiky (FEI) a fakulty hornicko-geologické (HGF).

2) Ve výzkumu v roce 1998 (dál jen Data 98) bylo dotazníkem obesláno celkem 1940 absolventů, kteří ukončili studium v letech 1996 – 1997, zpět se navrátilo 626 řádně vyplněných dotazníků (32% návratnost). Respondenty byli absolventi již šesti fakult VŠB-TU Ostrava, soubor zahrnoval po prvé i absolventy nově vzniklé stavební fakulty (FAST).

3) Výběrový soubor v roce 2002 (dál jen Data 02) obsahoval 289 absolventů ze šesti stávajících fakult. Dotazníkem s průvodním dopisem bylo osloveno 2000 absolventů VŠB-TUO z let 1998-2000. Návratnost proti minulým létům byla výrazně nižší, z hlediska pohlaví a zastoupení fakult mírně neproporcionální a představovala 14,5% vyplněných dotazníků ve všech položkách.

4) Při výběru v roce 2004 (dál jen Data 04) bylo na základě zkušeností z předchozích šetření podle úspěšného ukončení studia absolvované fakulty a pohlaví z celkového počtu 3000 absolventů prezenčního magisterského studia ze všech fakult, kteří ukončili studium v roce 2001 a 2002 obesláno 1425 absolventů. Zpět se vrátilo celkem 356 vyplněných dotazníků, což představuje 25% návratnost.

Poslední dva soubory (ad 3 a 4, tj. z let 2002 a 2004) měly výrazně nižší návratnost, jsou početně menší a můžeme u nich předpokládat výrazně nižší míru reprezentativnosti. V těchto intencích je můžeme interpretovat. Nicméně, i přes tato omezení mají výsledky dostatečnou vypovídací schopnost k poskytnutí základních informací o vývojových tendencích uplatnění absolventů VŠB-TUO na trhu práce v období let 1998-2002 i v kontinuu let 1992-2004. Oba tyto soubory, jediná data v elektronické podobě, jsme pro další zpracování z heuristických a technologických důvodů spojili. Sloučený výběrový soubor tak zahrnuje již oba popisované soubory absolventů z let 1998-2000 a 2001- 2002, tzn., že zahrnuje celkem 645 absolventů VŠB-TUO z let 1998-2002, kde 289 (45 %) absolvovalo VŠB-TUO v letech 1998-2000 a 356 (55 %) ukončilo studium v roce 2001 a 2002. Absolventi se rekrutují již ze šesti fakult VŠB-TUO. V tomto smyslu, i podle charakteru primární sociologické informace, na rozdíl od předchozích zkoumání z devadesátých let, představuje takto zkonstruovaný soubor dvě propojené databáze primárních sociologických informací, na nichž budeme analyzovat především pracovní spokojenost. Pokusíme se i o nalezení dalších významných

⁷⁷ Podle nového zákoníka práce (č.262/2006 v paragrafu 229, odst.2) je definován jako „zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené“.

vztahů, v případě signifikantních rozdílů mezi oběma podsoubory Data 02 a Data 04 (Anova signifikantní pod ,005) budou tyto interpretovány.

Shodné způsoby operacionalizace a standardizace základních sekundárních i primárních dat zaručují z metodologického hlediska relativní komparabilitu souborů (Řehák, Řeháková, Holda). Rovněž přítomnost primárních dat od roku 1998 dává možnost jejich dalšího zpracování a analýzy.

5. Regionální hledisko a specifika vysoké školy

5.1 Charakteristika Moravskoslezského kraje

Moravskoslezský kraj (dále jen MSK) má rozlohu 5 535 km², leží v severovýchodní části České republiky a svými 1 283 911 obyvateli v roce 1998 byl druhým nejlidnatějším krajem v ČR. Přesto však patří mezi regiony s nejnižším počtem sídel (301 v roce 2002), která jsou navíc geograficky nerovnoměrně rozmístěna. Kraj v sobě skrývá velké přírodní bohatství (např. chráněné krajinné oblasti Moravskoslezské Beskydy, Jeseníky a Poodří) a zásoby nerostných surovin, zejména černého uhlí a zemního plynu.

Z historického hlediska nabyt region vzhledem k rozvoji těžkého průmyslu, hutnictví a těžby černého uhlí největší význam ve 20. století. Rozsáhlá industrializace Ostravska vedla k významným urbanizačním a demografickým změnám. Podstatná část obyvatelstva je koncentrována do jádra regionu, které představují okresy Ostrava, Karviná, Nový Jičín, Opava a Frýdek-Místek, jež vytváří po pražském prostoru druhé největší sídelní, demografické a průmyslové seskupení v ČR. Krajské město Ostrava je po Praze a Brně třetím největším městem v ČR (žije v něm 25,2 % obyvatel kraje). Z původních 180 tis. obyvatel v roce 1947 vzrostla k 330 tisícům. Demografický vývoj byl v devadesátých letech podle cenových dat pro severní Moravu příznivější než v Čechách (Kostecký, 2003:55). Počet obyvatel MSK v posledních letech stagnuje, respektive mírně klesá. Do konce 80. let minulého století patřila ostravsko-karvinská aglomerace k oblastem s vysokou mírou migrace, zvláště mladých lidí, provázenou rozsáhlou bytovou výstavbou a přesunem pracovních sil⁷⁸. V letech 1985-89 patřila Ostrava-město k okresům s největším migračním ziskem (1,8), a naopak k okresům s nejhlubší ztrátou patřila již tehdy Karviná(-3,2) a Bruntál (-4,2). Po roce 1990 se Ostrava-město (-1,7) překlátilo do ztrátové migrační bilance k okresu Karviná a v mezidobí 1995-1999 se zařadilo spolu s okresem Bruntál a Jeseník mezi okresy s nejhlubší migrační bilancí. MSK se stal v 90. letech pro Prahu druhým největším zdrojem migračního zisku⁷⁹. Obecně lze konstatovat, že věkové složení obyvatel MSK je příznivější, než je celostátní průměr (podíl dětí do 15 let činí v MSK 18 % proti 17 % průměru ČR, obyvatel ve věku 15-60 let kopíruje 65 % ČR, obyvatel starších 60 let 16 % proti 18 % ČR). K méně příznivým faktorům patří kratší průměrná doba dožití, vyšší rozvodovost i potratovost.

Dominantním odvětvím kraje, které v roce 1998 zaměstnávalo 38,5% pracovníků, je průmysl. Od roku 1993 poklesla zaměstnanost v průmyslu, nejvíce v těžbě, v kovo zpracujícím, chemickém a textilním průmyslu, ve výrobě strojů a zařízení. Naproti tomu největší přírůstky zaměstnanců zaznamenaly obchod, peněžnictví, veřejná správa, školství, práce v realitách a pohostinství.

⁷⁸ Charakteristickým rysem *urbanizace MSK* byl prudký extenzivní rozvoj bytové výstavby v období od 60. let 19. století až do konce 70. let 20. století. Tento rozvoj byl doprovázen značnými přírůstky obyvatel, které se soustřeďovaly především do měst ostravsko-karvinské aglomerace. Potřeby bytů v období po 2. světové válce byly zajišťovány tzv. komplexní bytovou výstavbou. Od roku 1990 došlo k prudkému poklesu ve výstavbě nových bytů v celostátním měřítku, v MSK byla intenzita výstavby v letech 1991-1998 druhá nejnižší v ČR po kraji Ústeckém. (Zdroj: MMR - Bytová výstavba v Moravskoslezském kraji, 2000).

⁷⁹ V první polovině osmdesátých let byly nejčastější příčinou stěhování bytové důvody, v druhé polovině 80. let změna pracoviště nebo následování rodinného příslušníka. Po roce 1990 kombinace těchto tří důvodů (Aleš, 2001: 187).

MSK zaujímal v 80. letech v rámci ČR první místo v objemu hrubé průmyslové výroby. Kraj je celostátním centrem hutní výroby, je zde soustředěna i těžba černého uhlí, téměř celé produkce ČR. V 90. letech došlo k jejímu omezení a ke stagnaci (v letech 1990 – 2001 skončila těžba ve 14 dobývacích prostorech na území o velikosti 180,0 km²). Strojírenský průmysl je reprezentován sektory automobilového průmyslu a průmyslu zpracování kovů. V chemickém průmyslu kraje jsou zastoupeny většinou objemové chemikálie jako primární produkt. Značnou dynamiku výroby vykazuje průmysl potravinářský, především výroba piva. Na tradici navazuje textilní průmysl a průmysl zpracování dřeva.

Restrukturalizace regionu jde velmi pozvolna cestou snižování podílu těžké manuální práce ve prospěch kvalifikovaných činností a naznačuje vztah dosaženého vzdělání a složitosti práce. Modernizace klasických odvětví nese kromě investičních nákladů jak nové požadavky na lidský kapitál, tak transformaci podniků, což vedlo ke snižování počtu pracovních příležitostí. Kladnou charakteristikou, kromě privatizace a modernizace velkých podniků, byly vznikající malé a střední podniky. MSK je i přes nepříznivý ekonomický vývoj a probíhající restrukturalizaci klíčových průmyslových podniků jedním z hospodářsky nejvýznamnějších regionů v České republice. Hrubý domácí produkt vytvořený v roce 1997 v tehdejší Ostravské kraji byl 196 mld. Kč, což ho v rámci ČR řadilo na druhé místo hned za Prahu. Jako zlomové můžeme v této souvislosti označit období let 1998-2000, kdy došlo k poklesu počtu průmyslových podniků i počtu zaměstnanců, nejvýznamněji v okresech Ostrava, Karviná a Frýdek-Místek. I přes tuto nepříznivou skutečnost se ale podle šetření ČSÚ zařadily Ostrava a Karviná v období 1990-2000 mezi okresy s nejvyššími příjmy v ČR, kdy mzdy pracovníků v těžbě a hutích byly stále relativně vysoké. (Podle ČSÚ v roce 1995 MSK 8.237, ČR 8.172, v roce 2000 MSK 13.096, ČR 13.484). Nejvyšší příjmy byly v průběhu 90. let v průmyslu, pak následovalo stavebnictví a doprava a spoje. Po roce 2000 vedle stále dominantního postavení mezd v průmyslu výrazněji stouply platy v dopravě a spojkách, následovány stavebnictvím. Nejnižší výdělky pobírali pracovníci v pohostinství.

Tabulka 2. Průměrná měsíční mzda ve vybraných odvětvích za rok 1998 až 2000 v MSK

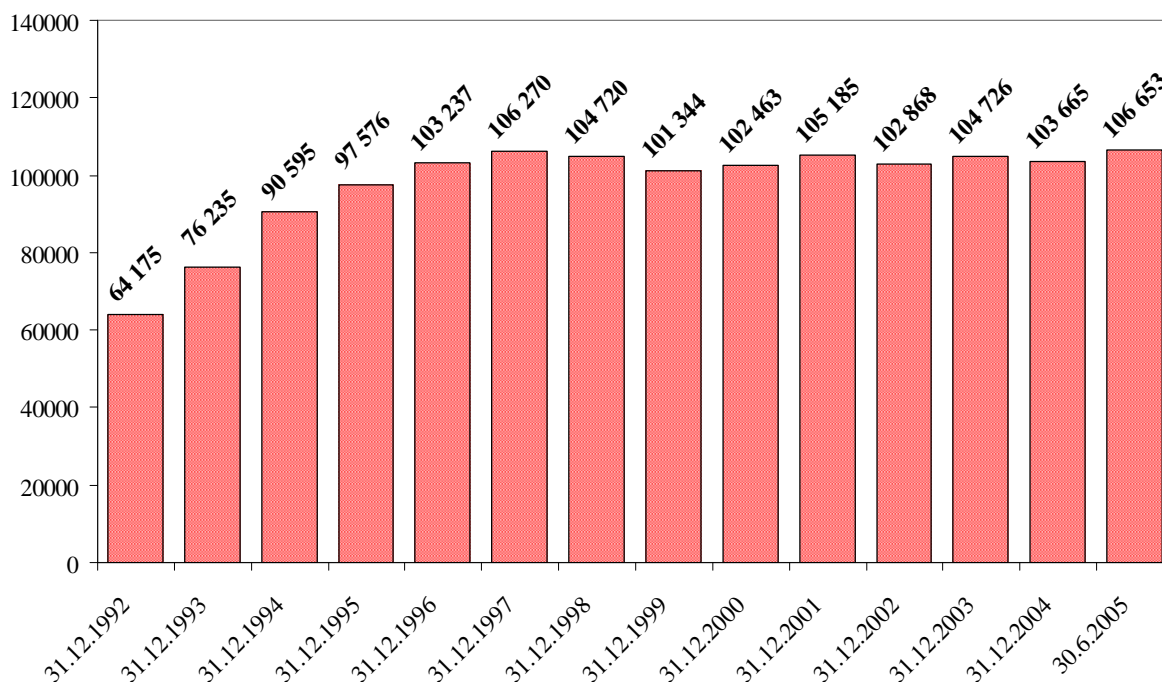
Odvětví	Mzda v Kč			
	1998	1999	2000	2001
Průmysl	12 790	13 574	15 258	15 383
Stavebnictví	11 431	11 564	13 474	13 924
Zemědělství, lesnictví a rybolov	8 964	9 432	9 221	10 881
Obchod, opravy	8 987	9 204	11 308	11 801
Pohostinství, ubytování	7 063	7 174	7 741	8 159
Doprava, spoje	11 174	12 138	14 785	14 515

Zdroj: Český statistický úřad

Na vývoji zaměstnanosti se od poloviny devadesátých let významně podílely malé firmy s počtem do 25 zaměstnanců, u nichž přibýlo 2.988 pracovníků. Regionální ekonomika prošla v letech 1990 - 1995 privatizací. Tuto skutečnost dokládá zásadní pokles počtu státních podniků a vzestup počtu soukromých podnikatelských subjektů. Podnikání v MS kraji zaznamenalo nejvyšší dynamiku v letech 1992 až 1997. Ve vývoji dalšího období byl zřejmý až do roku 1999 pokles s následným výraznějším vrcholem až v roce 2001 a 2003 s nejvyšším přírůstkem v roce 2005. Podnikání v MS kraji zaznamenalo nejvyšší dynamiku v letech 1992 až 1997. Ve vývoji dalšího období byl zřejmý až do roku 1999 pokles s následným výraznějším vrcholem až v roce 2001 a 2003 s nejvyšším přírůstkem v roce 2005. Z průzkumu bariér podnikání v MSK vyplynulo, že je zde nízký podíl soukromých

podnikatelů v porovnání s ostatními kraji v ČR (150 podnikatelů na 1 000 obyvatel v MSK proti 190 podnikatelům na 1 000 obyvatel v ČR (Zdroj: Krajský úřad MSK, 2003).

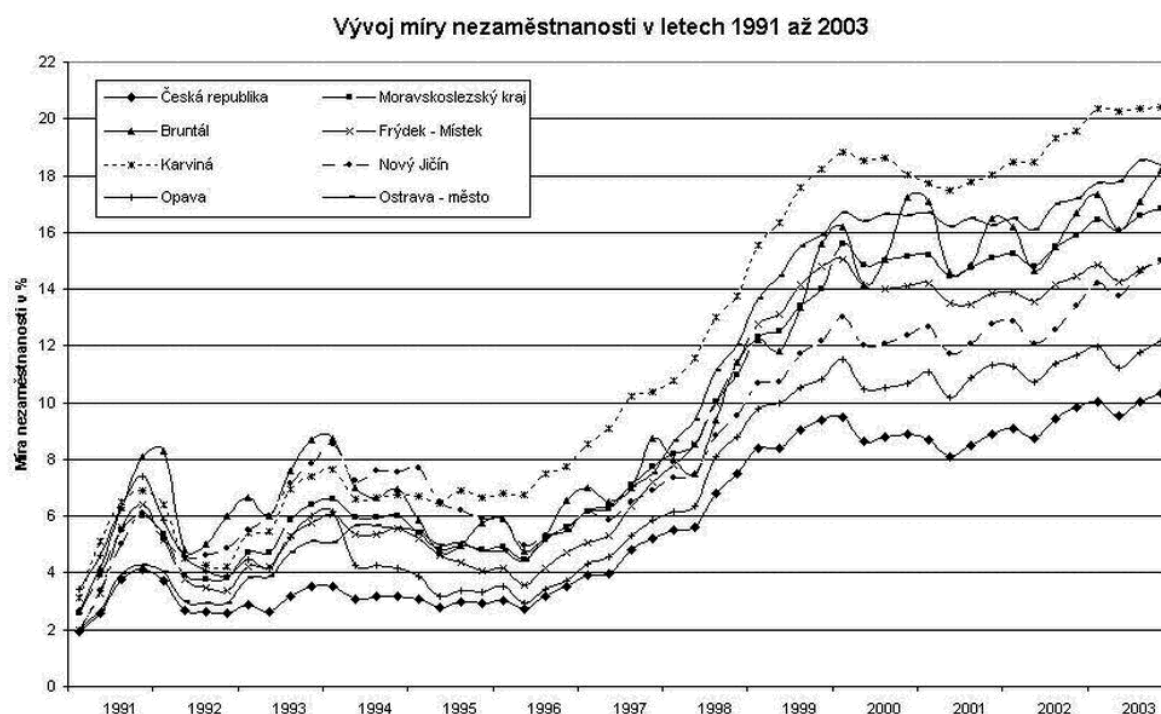
Obrázek 1. Vývoj počtu zaměstnanců drobného podnikání v MSK od roku 1992-2005



Zdroj: Úřad práce v Ostravě, 2005

V Ostravě na rozdíl od ostatních velkých měst v ČR zaznamenal podíl zaměstnaných pokles, stejně tak i v celém regionu. MSK se stal oblastí s vysokou *mírou nezaměstnanosti*. První polovina devadesátých let znamenala nárůst nezaměstnanosti, do té doby neznámého jevu. Projevovala se především kolísáním, zvláště v okresech s větším podílem obyvatel zaměstnaných v zemědělství (Bruntál, Frýdek-Místek, Opava). Už v tomto období se projevoval výrazný rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi úrovní České republiky a Moravskoslezského kraje. Zatímco v celé ČR vzrostla nezaměstnanost v letech 1991 až 1995 o jediný procentní bod (z 1,95 % v prvním čtvrtletí 1991 na 2,93 % ve čtvrtém čtvrtletí 1995), v MSK byl nárůst téměř dvojnásobný (z 2,56 % na 4,84 %). V této době také nastalo otevírání nůžek mezi jednotlivými okresy a hlavně mezi úrovní kraje a ČR. Kraj je od počátku transformace na před-ním místě v počtu nezaměstnaných. Od počátku 90. let se míra nezaměstnanosti udržovala na únosné výši, pracovníci uvolňovaní z velkých podniků rychle nacházeli nové pracovní uplatnění a v evidenci úřadů práce zůstávali převážně jen obtížně umísťitelní uchazeči. V roce 2000 některé okresy dosahovaly extrémních hodnot nezaměstnanosti (Karviná 18 %, Ostrava 17 %, Bruntál 15 %, Frýdek-Místek 13 % - údaje k 31.10.2000). Také podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 6 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných byl v MSK výrazně vyšší než celorepublikový průměr. Průměrná míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie se v té době pohybovala kolem 9%. Přes vysokou míru nezaměstnanosti se projevuje nesoulad mezi strukturou kvalifikace uchazečů o zaměstnání a požadavky zaměstnavatelů. Migraci za prací přitom bránil nepružný trh s byty a neochota rekvalifikace i migrace za prací. Z hlediska vývoje se stalo významné sladění potřeb trhu práce se vzdělávacími programy škol a požadavky úrovně znalostí jejich absolventů.

Obrázek 2. Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 1991- 2003



Zdroj: ČSÚ

Jádru Moravskoslezského regionu bylo v rámci ČR nejvíce zatíženo minulostí jak z hlediska nutností útlumu energeticky náročných, neefektivních výrob a ekologických škod, tak z hlediska vzdělanostní struktury obyvatelstva. Různé obory a regiony univerzit vytvářejí souvislý trh práce a různým způsobem, který je nutno brát v úvahu při hodnocení úlohy vzdělávacích institucí v ekonomice, využívají znalosti trhu jako klíčový zdroj svého růstu. Tak např. Ostrava ve srovnání s jinými velkými městy ČR vykázala v letech 1991-2001 jak vyšší podíl lidí se základním vzděláním, tak vysokoškoláků, a to paradoxně při absolutním nedostatku vysokoškolsky vzdělaných osob v republice (Kostecký, 2003: 56).

Tabulka 3. Vzdělanostní struktura obyvatel regionu ve věku 15 a více

	Obyvatelstvo ve věku 15 a více let	z toho nejvyšší ukončené vzdělání (%)				
		základní a neukončené	vyučení a stř. odborné bez maturity	úplné střední s maturitou	vyšší a nástavbové	vysokoškolské vč. vědecké přípravy
Česká republika	8 575 198	23,0	38,0	24,9	3,5	8,9
Moravsko-slezský kraj	1 051 687	25,2	38,7	22,7	3,0	7,8
Bruntál	86 118	27,7	39,8	22,1	2,7	5,4
Frýdek-Místek	187 610	24,3	38,8	24,9	3,2	7,8
Karviná	231 392	26,9	39,3	22,3	2,9	6,4
Nový Jičín	131 262	24,0	40,8	23,4	3,2	6,9
Opava	150 404	25,6	40,4	22,5	2,7	7,0
Ostrava – město	264 901	24,0	35,9	24,0	3,3	10,5

Zdroj: Statistická ročenka 2002

V oblasti vzdělávání v MSK kromě husté sítě škol poskytujících sekundární vzdělávání má významnou roli *terciární vzdělávání*. V regionu jsou 3 státní vysoké školy - Slezská univerzita v Opavě (s obchodně- podnikatelskou fakultou v Karvině), Vysoká škola báňská - Technická univerzita v Ostravě a Ostravská univerzita. V roce 2000 otevřela první ročník s cca 150 studenty první soukromá vysoká škola v MSK - Vysoká škola podnikání a ve Frýdku-Místku sídlí detašované pracoviště University J. A. Komenského pro obor andragogika. V oborové struktuře VŠ převládají technické (44,3% studentů) a ekonomické vědy (26,4%). Zbývající obory zastupují humanitní, přírodní a ostatní vědy. V MSK ještě provozuje svou činnost 9 Vyšších odborných škol.

5. 2 Specifika VŠB-TUO

Vysoká škola báňská-Technická univerzita v Ostravě (dále jen VŠB-TUO) navazuje v přímé kontinuitě na činnost báňské akademie v Příbrami (1849-1938). V širších souvislostech však vychází z tradic montánní výuky v přípravě báňského úřednictva v Jáchymově (1716) a vysokoškolsky pojaté výuky v rámci pražské univerzity založením Academia metallurgica omnium prima (1763). Představovala školu s nejvyšší tehdejší možnou úrovní a v tomto smyslu je považována za nejstarší horní školu na světě. Dekretem prezidenta republiky byla přeložena v roce 1945 do Ostravy a charakterizovala se velkým početním nárůstem studentů v hutnických a hornických oborech. Rostoucí význam severomoravské průmyslové aglomerace pro ekonomiku státu se projevoval v požadavcích na nové studijní obory, což se realizovalo vznikem Fakulty ekonomické (1977) a rozšířením stávajících fakult o obory strojní a elektrotechnické.

Po roce 1989 uskutečnila vysoká škola ve vazbě na strukturální změny svou transformaci na moderní polytechnickou univerzitu s plnohodnotnou nabídkou studia, takže v současné době nabízí studium na sedmi fakultách, jejichž zkratky budeme v následujícím textu používat. Z tradičních oborů vznikla Fakulta hornicko-geologická (HGF) a Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství (FMFI). Dál Fakulta ekonomická (EKF), Fakulta strojní (FS) a Fakulta elektrotechniky a informatiky (FEI). Nově v roce 1996 vznikla Fakulta stavební (FAST) a v roce 2002 Fakulta bezpečnostního inženýrství (FBI), jejichž absolventi ještě do analýzy zahrnutí nebyli. Rozvoj školy není charakterizován pouze strukturálními změnami a rozvojem fakult a nových oborů, ale i v organizaci studia podle zásad Boloňského procesu, s třístupňovým vysokoškolským studiem. Rozšířily se jak kontakty se zahraničními univerzitami, tak možnosti uplatnění absolventů na otevřeném trhu práce, kdy celosvětově roste poptávka po absolventech s technickým vzděláním. Tyto okolnosti motivují univerzitu ke zvýšenému úsilí při vytváření kvalitních podmínek studia, zejména sestavováním nabídky studijních programů a oborů v takové skladbě, která co nejlépe vystihuje současné i vývojové tendence v praxi. O tom, že VŠB-TUO rychle reagovala na změny trhu práce i společnosti, svědčí zájem o studium, a to ve všech studijních programech. Celkový počet studentů ve všech formách a typech studia v roce 2004 přesáhl 19 tisíc, v současné době činí přes 21 tisíc. Vlivem strukturálních, globalizačních a integračních změn, které souvisejí se vstupem naší země do EU, i vzhledem k širokému polytechnickému spektru studijních oborů, včetně ekonomických, přerůstá vliv VŠB-TUO hranice regionu. V přílohách 3-6 uvádíme vybraná data mající vztah k naší analýze. V pořadí příloha 3. počet přihlášených a přijatých studentů na VŠB-TU pro školní rok 1995/96, příloha 4. skladba studentů podle středoškolského vzdělání, příloha 5. počty studentů z hlediska jejich trvalého bydliště, příloha 6. struktura absolventů podle fakult.

6 kapitola Vliv vzdělání na profesní dráhy

6.1 Vzdělání jako stratifikační faktor

Vzdělání je univerzální lidskou hodnotou, a proto by jeho cíle měly být odvozovány současně z individuálních i společenských potřeb (UNESCO, 1997). Vedle jeho kultivující funkce začala být v moderní společnosti výrazněji akcentována jeho role instrumentální. Vzdělání tak kromě své vzdělávací funkce začalo být stále více spojováno se sociálně ekonomickým statusem a kariérou. V technických oborech dochází nejen k rychlému rozvoji oborů, ale na pozadí informačních a komunikačních technologií i k novým formám a zrychlování přístupu k novým poznatkům. Soudobé teorie vzdělávání navíc očekávají, že vzdělání bude připravovat studenty i na řešení sociálních, ekologických, kulturních a politických problémů společnosti (Toffler, 1992, Bertrand, 1998).

V současné ekonomické struktuře roste počet pracovníků ve službách i počet profesí s vysokou složitostí práce. Klíčovým pojmem se stala flexibilita. Rostou požadavky nových znalostí a kompetencí, které jsou redefinovány do profesních profilů v nově vznikajících i stávajících studijních oborech, jejichž kvalifikaci je možné získat prostřednictvím formálních vzdělávacích sítí. Vyrůstající váha vědění a změny ve vzdělanostní a profesní struktuře se promítají jak do intragenerační sociální mobility (vzdělanostní a profesní), tak do sociální struktury (Simonová, 2007, Beck, 1986, 2004).

Restrukturalizace odvětví i podniků má vliv na rušení a omezení výroby a tím na organizační strukturu a dělbu práce, její obsah a charakter, které určují úroveň kvalifikačních požadavků i vzdělání na pracovní místa, která jsou obsazována vysokoškoláky - techniky. V odvětvové a vzdělanostní struktuře MSK se v průběhu 90. let střetávalo mnoho vlivů, mezi nejdůležitější však patřily ty, které se dotýkaly lidského potenciálu.

Obrázek 3. Podíl obyvatelstva dle vzdělání na obyvatelích nad 15 let v Praze, MSK a ČR



Zdroj dat – VŠPS, ČSÚ

Podíl jedinců se středoškolským vzděláním bez maturity, osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání na počátku 90. let v MSK mírně převyšoval republikovou úroveň. Důvodem byl velký podíl dělnických profesí, na jejichž výkon stačilo středoškolské vzdělání bez maturity nebo vyučení. Po ekonomické reformě začalo docházet ke změnám, kdy uplatnit se na trhu práce bez vzdělání bylo obtížnější. Proto mnoho středních škol a odborných učilišť začalo zavádět maturitní obory, vznikaly školy poskytující vyšší odborné vzdělání. Přesto v roce 2001 byl v kraji u obyvatel starších 15 let největší podíl osob se středním vzděláním bez maturity.

V tržních ekonomikách, kde docházelo k modernizaci výroby již dříve, byly již koncem 80. let nastartovány trendy předznamenávající nárůst ceny lidského kapitálu a poptávku po něm (Jurajda, 2003, Večerník, 2001, Münich, 2000). Úroveň středoškolského vzdělání s maturitou se v MSK začala přibližovat průměru tohoto vzdělání v republice po roce 1999 a v roce 2005 vzrostla na 22%. V regionu tak celkem plné dvě pětiny obyvatel neměly

vzdělání ukončeno maturitou, která již v té době vzhledem k možnostem uplatnitelnosti na trhu práce představovala nezbytný předpoklad. Vedle toho podíl jedinců s vysokoškolským vzděláním byl v MSK mírně pod průměrem republiky, kterého dosahovala na přelomu tisíciletí necelá desetina obyvatel. Přitom za dobrý standard se již začalo považovat nižší terciární vzdělání.

6. 1. 1 Vzdělání a problém „překvalifikovanosti“

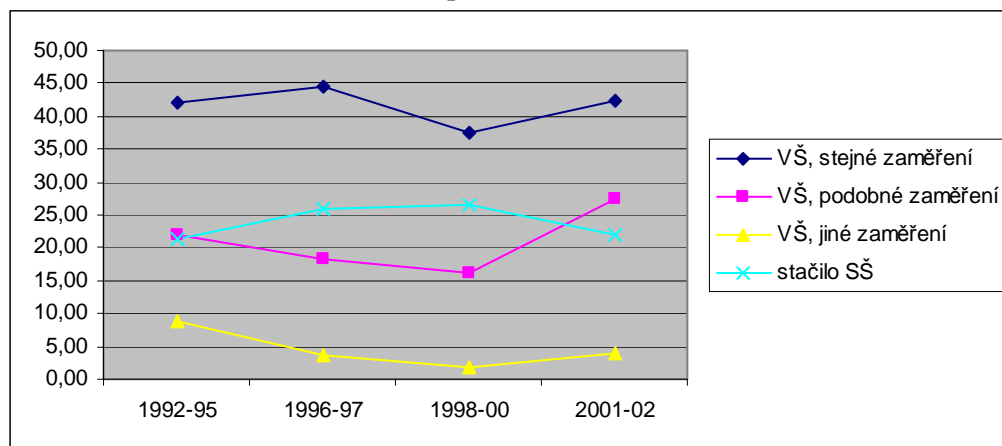
Při přechodu mezi institucionalizovanou oblastí školy a práce měl stupeň ukončeného vzdělání i vystudovaný obor pro absolventa existenční význam. Jeho prostřednictvím se prokazoval při ucházení o místo na trhu práce, kde však poptávka po některých profesích v závislosti na počtech vycházejících absolventů cyklicky kolísala.

Absolventi se ucházeli především o pracovní místa vyžadující vysokoškolské vzdělání stejného nebo příbuzného zaměření. Na ně nastoupily v průběhu desetiletého období celkem dvě třetiny absolventů VŠB-TUO, nejvíce ve vystudovaném oboru. Podíl pracujících ve vystudovaném oboru představoval kolísavě zhruba dvě pětiny, s výraznějším poklesem ke konci 90. let. Přibližně pětina absolventů začínala na vysokoškolských místech podobného zaměření, přičemž se jejich podíl na konci 90. let snížil na 17%. K výraznějšímu nárůstu této kategorie absolventů na více než čtvrtinu došlo až po roce 2000. Nevýraznou kategorií představovali ti absolventi, kteří si našli práci s požadavkem vysokoškolského vzdělání, ale bez vztahu k vystudovanému oboru. Na počátku 90. let byl takto zaměstnán téměř každý desátý, ale v dalších letech tento podíl poklesl.

V průběhu 90. let, kdy hospodářské organizace při zavádění změn a balancováním mezi strategiemi formulovaly jen rámcově požadavky na obsazování pracovních míst, byly téměř tři čtvrtiny absolventů VŠB-TUO přijaty na místa odpovídající jejich vzdělání. Vedle toho ale výrazná pětina absolventů byla na začátku a ke konci sledovaného období zařazena na místech s předepsaným středoškolským vzděláním. Zvláště v druhé polovině 90. let, kdy se začaly projevovat skutečné důsledky reformy ve struktuře odvětví i hospodářských organizací, byla na trhu práce na pozici s vysokoškolskou kvalifikací úspěšná pouze výrazná polovina absolventů, kdežto každý čtvrtý absolvent byl dokonce zařazen na pracovní místo, na které stačilo sekundární vzdělání.

Pokud jde o vztah vykonávané práce a úrovně vzdělání u souboru absolventů ČR v první polovině 90. let, jen 7% vykonávalo práci, která neodpovídala úrovni vysokoškolského vzdělání. Nejčastěji šlo o absolventy zemědělských, nejméně lékařských fakult. Absolventi technických vysokých škol se celkově nacházeli zhruba uprostřed pořadí (9%), ekonomové 11%. V mezinárodním srovnání bylo dosažené vzdělání nejvíce využíváno v práci absolventů ČR (56%), Norska a Finska, na rozdíl od Japonska a Itálie (16%) i Rakouska (19%) (Kuchař, 2000). V tomto srovnání absolventi VŠB-TUO vysoce překračovali průměr republiky, technických vysokých škol a svou strukturou v obsazenosti vysokoškolských pozic na trhu práce se přiblížili absolventům z Rakouska.

Obrázek 4. Podíl absolventů na místě s požadavkem VŠ vzdělání v letech 1992-2002



Zdroj: Data FRVŠ VŠB-TUO

Při obsazování pracovních pozic se významně uplatňovaly požadavky zaměstnavatelů na vzdělání absolventů, které jsou často odlišné od jejich oborového zaměření. Někdy byly tyto požadavky i nejednotně chápány. V realitě podniků v letech 1998-2002 téměř tři čtvrtiny absolventů pracujících na pozicích požadovaného studijního zaměření zastávaly místa, kde bylo předepsáno vysokoškolské vzdělání (76%). Z nich každý druhý získal pozici s požadovaným vzděláním i zaměřením a každý čtvrtý pracovní pozici s podobným oborovým zaměřením. Bohužel, plná pětina absolventů pracujících v oboru byla „překvalifikována“. Na výkon jejich práce bylo podle jejich vyjádření dostačující středoškolské vzdělání.

V té době již začalo docházet k pozvolnému zvyšování vzdělanostní úrovně obyvatel v MSK. Až v letech 2001 – 2002 v souvislosti s pomalým ožíváním ekonomiky a patrně kvalifikovanějším přístupem k řízení organizace i lidských zdrojů, i vzhledem k požadované kvalifikační a oborové struktuře absolventů, začalo docházet ke změnám v obsazování pozic. Ty se mimo jiné projeví i v personální práci a v umísťování absolventů na pozicích s předepsaným VŠ vzděláním a ve vystudovaném oboru.

Mezi „překvalifikované“ se v nejvyšších četnostech z absolventů VŠB-TUO zařadil téměř každý třetí ekonom (30%) a každý pátý absolvent HGF (19%), což odpovídá přesycenosti těchto profesí na trhu práce v druhé polovině 90. let. U pracujících mimo obor byly poměry mezi obsazeností pozic podle nároků na vzdělání v kontrapozici. Nejvíce z nich, a to polovině (50%), stačilo k získání pracovní pozice středoškolské vzdělání. Je zřejmé, že pokud absolventi chtěli pracovat a pracovní místa s odpovídajícím vzděláním a oborem pro ně nebyla k dispozici, uplatňovali ve své profesní dráze náhradní řešení. Otázkou zůstává, jak je tato varianta pracovní uspokojovala a do jaké míry byla dočasná.

Jednoznačně nejvíce absolventů pracujících v oboru v letech 1998-2002 na pracovních místech vyžadujících vysokoškolské vzdělání vystudovaného zaměření pocházelo z fakulty stavební (75%). Z dalších oborů to byl zhruba vždy každý druhý z FMFI, FEI a HGF. Mírně pod touto úrovní se nacházela necelá polovina absolventů EkF a FS. Celkově absolventi při vstupu na trh práce s obsazováním pracovních pozic velké problémy neměli.

6. 1. 2 Práce v oboru a dilema klíčových a profesních kompetencí

Modernizační vývoj postupně přinesl změny v chápání vzdělání a v důsledku globalizačních procesů a mobility studentů i vyučujících si vynutil jistou úroveň standardizace vzdělávacích systémů, jejich prostupnost a tím i větší transparentci a variabilitu vzdělávacích drah. Již dlouhodobě je proto uplatňován progresivní princip profesní přípravy širokého profilu, který zakládá potenciál rychlého přeorientování na měnící se podmínky práce a další

vzdělávání i profesní růst. Roste důraz kladený na klíčové kompetence, jakými jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví důležité na trhu práce i v běžném životě. Jejich zvládnutí přispívá k větší flexibilitě. Z analýzy potřeb zaměstnavatelů vyplynulo, že přisuzují jak profesním, tak klíčovým kompetencím relativně stejný význam, i když je tendence klást větší důraz na široké profesní dovednosti (Kalousková, 2007). Záleží ovšem na typu vzdělání a konkrétní profesi. Profesní kompetence jsou úzce svázány s konkrétní odborností a usnadňují výkon určité práce. V některých profesích mají dominantní roli (např. lékař, stavař, apod.). Výzkumy potvrdily, že zaměstnavatelé všeobecně od vysokoškoláků očekávají zručnost v zacházení s informacemi a ochotu se učit, schopnost rozhodovat, nést zodpovědnost, adaptabilitu a flexibilitu, komunikační schopnosti, schopnosti týmové práce a schopnost řešit problém (Kalousková, 2007, Tvrdý, 2007, aj.).

Vysokoškolské vzdělání znamená dlouhodobější teoretickou přípravu na profesi, se všemi znaky, které jsou pro profesi podstatné, především systematickou teorií a speciální znalostí oboru. Výkon profese nebo práce v oboru závisí na možnostech uplatnění a míře společensky užitečných činností daných dělbou práce a realizovatelných na trhu práce, vykonávaných speciálně připravenými pracovníky. Závisí na subjektivním hodnocení pracovníka, do jaké míry je pro něj tento stav vyhovující.

Kategorie „práce v oboru“ v současné době podléhá dynamice nově vznikajících mezioborových a interdisciplinárních vztahů při současném rozvoji technických oborů, zejména u vysokoškolských technických profesí, kdy hranice oboru, okruhu práce i kompetencí podléhají rychlým rozvojovým změnám a v praxi jsou stanoveny méně pregnantně, než tomu bylo v minulosti. Na vývoj profesí působí na jedné straně objektivní podmínky, které jsou vyjádřeny vědecko-technickým pokrokem, vznikem nových oborů a změnou profesních kompetencí přesahujících rámec dosud požadovaných kvalifikačních požadavků, na druhé straně jsou vymezeny možnostmi lidského potenciálu a jeho profesní přípravy, včetně požadavku dalšího rozvoje a flexibility. Tím ovlivňují jak změny vzdělávacího systému, tak hospodářských organizací a jejich organizační kulturu, apod.

Další problém spočívá v chápání pojmu „obor studia“ samotnými absolventy technické vysoké školy i zaměstnavateli. Může být chápán široce nebo jako semiprofese či specializace. Úzké vymezení může přinést problémy s uplatněním a snižuje ochotu i možnosti tento obor změnit. Zaměstnavatelé zdůrazňují důležitost klíčových a profesních dovedností, ale zjištěné poznatky z výzkumu doložily, že přikládali nízký význam např. dosaženým studijním výsledkům, specializaci včetně tématu diplomové práce, praktickým zkušenostem a zejména zahraničním zkušenostem. Absence zaměření na tyto aspekty zvláště v polovině 90. let signalizovala určité podceňování odborných znalostí ve prospěch prostého absolvování daného oboru (Kuchař, 2000). V realitě podniků při obsazování pracovních pozic, kromě základního vymezení požadavků na vzdělání (případně praxe) a širších profesních dovedností, je často akcentována flexibilita, schopnost řešit problémy, nést odpovědnost, práce s informacemi, ochota se učit. Jedná se o kompetence, které usnadňují změnu profese bez zbytečných komplikací (Šťastnová, 2000).

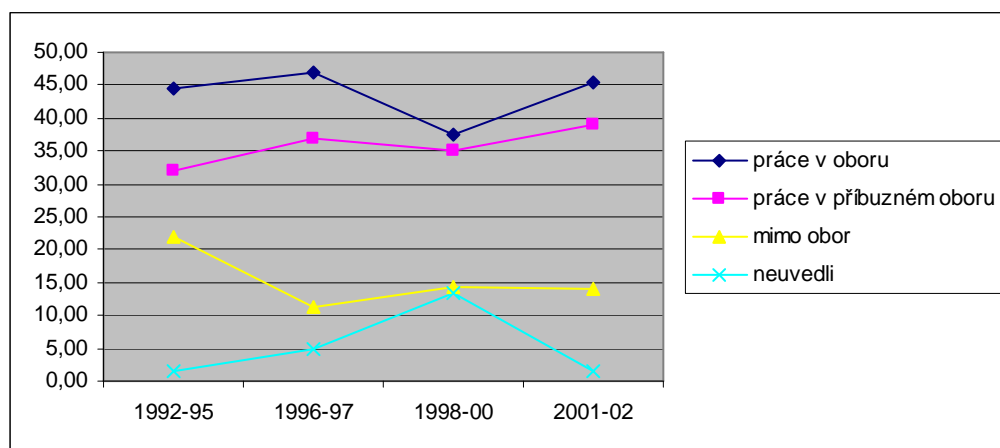
Na pracovní pozici, která odpovídala vystudovanému nebo příbuznému oboru⁸⁰, nastupovaly v první polovině 90. let přibližně ¾ absolventů. Z nich téměř každý druhý na práci v oboru a každý třetí v příbuzném oboru. Na konci 90. let, patrně v souvislosti se změnami hospodářských organizací a úzkou nebo pro potřeby praxe ještě neadekvátní oborovou profilací vycházejících, došlo k zajímavému vývoji, kdy na jedné straně klesl podíl

⁸⁰Pro naše potřeby vymezení práce v oboru budeme do kategorie pracujících v oboru zahrnovat i absolventy, kteří se označili za pracující v příbuzném oboru. Pokud budeme interpretovat speciálně jen tuto kategorii práce v příbuzném oboru, bude to v textu výslovně uvedeno.

absolventů pracujících v oboru na dvě pětiny, na druhé straně podíl těch, kteří pracovali v příbuzném oboru v průběhu celého období, vykazoval mírně vzrůstající dynamiku, a to z jedné třetiny na počátku 90. let na dvě pětiny po roce 2000. Tento fakt může souviset s „rozvolněním“ kategorie práce v oboru i novým postojem zaměstnavatelů k definici požadavků na pracovní místa, zejména na flexibilitu. Podíl absolventů pracujících v letech 2001-02 v příbuzném oboru se začal významně přibližovat podílu těch, kteří pracovali v oboru.

Pokud se zaměříme na absolventy z období let 1998-2002, plně dvě pětiny z nich pracovaly ve vystudovaném oboru a výrazná třetina v příbuzném oboru. Znamená to, že přibližně $\frac{3}{4}$ absolventů se vydaly na cestu profesionalizace. Po roce 2000 podíl absolventů zařazených na práci ve vystudovaném nebo příbuzném oboru proti předchozímu období vzrostl, a to u práce v oboru téměř na polovinu a v příbuzném oboru na dvě pětiny, ale podíl absolventů realizujících se mimo obor zůstal stejný (14%). V letech 1998-2000 se 14% dotázaných absolventů k charakteru vykonávané práce podle oboru nevyjádřilo. Je pravděpodobné, že se rekrutovali buď z kategorie nepracujících anebo se nedokázali jednoznačně do těchto kategorií zařadit.

Obrázek 5. Podíl absolventů pracujících ve vystudovaném oboru v letech 1992-2002



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Práce v oboru souvisí s profesní přípravou získanou na vysoké škole a možnostmi takto nabyté odborné kompetence v praxi dále rozvíjet, tj. profesionalizovat se. Absolventi z let 1992-95 byli zčásti ještě připravováni na „předtransformační“ obory. Ty sice na jedné straně významně z trhu práce nevymizely, ale na druhé straně po nich klesala poptávka, takže na začátku devadesátých let se plná jedna pětina absolventů zařadila mezi ty, kteří pracovali mimo obor. V dalším vývoji jejich počet klesl na polovinu a od konce devadesátých let každý sedmý absolvent zastával pozici, kde svou odbornost ani zčásti nevyužil. Tento trend odpovídal i vývoji ve struktuře zaměstnanosti České republiky. Podle I. Možného pracovalo do 3 let v jiném oboru, než který vystudovalo, v průměru 20% vysokoškoláků (Možný, 2002: 80). Výzkum „Uplatnění absolventů na trhu práce“ v ČR dokládá nejtěsnější vztah k vystudovanému oboru u absolventů lékařských fakult (72%). Takovouto specializaci udávalo na jedné straně jen 19% techniků a 16% ekonomů, na druhé straně ale nejčastěji ze všech absolventů ve své práci využívali i jiné obory, než ty, které vystudovali. Takovouto volnost v pojmání oboru studia připouštěla polovina techniků i ekonomů (Kuchař, 2000).

V dalším období již kurikula studijních oborů a programů začala konturovat potřeby trhu práce, přesto ale mimo obor pracoval na počátku druhé poloviny 90. let zhruba každý desátý absolvent VŠB-TUO a v dalším období se jejich podíl mírně zvýšil (14 %). Absolventi

tak často konfrontovali své kompetence s možnostmi seberealizace a přehodnocovali nabídky i přednosti konkrétních zaměstnání. Tím se ocitali v situacích, kdy z hlediska určité výhody (například blízkost bydliště pracoviště) začali preferovat práci mimo vystudovaný obor, jak si ukážeme později.

Podle vystudovaných fakult v první polovině 90. let přijímali práci nesouvisející s vystudovaným oborem nejčastěji absolventi „tradičních oborů“ VŠB-TUO, a to hornicko-geologických (16%) a metalurgie (22%). A naopak, v oboru pracovali v první polovině devadesátých let téměř všichni absolventi ekonomie (91%), ale v dalším vývoji se jejich podíl, po počátečním boomu ekonomů v prvním období transformace, začal snižovat. Opačný trend byl typický v souladu s potřebami trhu pro absolventy elektrotechniky a informatiky, jejichž podíl na práci v oboru se ze dvou pětín v první polovině 90. let ke konci devadesátých a v pozdějším vývoji zvýšil tak, že se v ní realizoval téměř každý z nich. Velká diskrepance mezi uplatněním v oboru a mimo obor byla podle očekávání zřejmá u absolventů hornicko-geologických a hutnických oborů, z nichž pouze tři čtvrtiny našly uplatnění ve vystudovaném oboru. Zaměstnání mimo obor vykonávali v 90. letech často strojaři, kteří představovali plnou pětinu všech absolventů školy zaměstnaných mimo obor. Tento fakt odpovídal i regionální situaci na trhu práce po roce 1995 v souvislosti se změnami velkých strojírenských podniků, hutí a důlního průmyslu. Tím se logicky dotýkal rovněž absolventů hornicko-geologických a hutních oborů. V letech 1998-2000 se 13% absolventů k této otázce nevyjádřilo a můžeme předpokládat, že jde o ty, kteří momentálně nepracovali.

Tabulka 4. Práce v oboru a mimo obor v letech 1998-2002 podle fakult (řádková procenta)

Práce v oboru			Práce mimo obor	
Fakulta	Absolutní počet	Podíl	Absolutní počet	Podíl
Neuvedl/a	2	66,7	1	33,3
EKF	245	86,0	40	14,0
FAST	35	94,6	2	5,4
FS	59	76,6	18	23,4
FEI	68	95,8	3	4,2
HGF	57	79,2	15	20,8
FMMI	44	78,6	12	21,4
VŠB-TUO	510	84,9	91	15,1

Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Podle fakult zastávali práci v příbuzném nebo vystudovaném oboru téměř všichni absolventi FEI (96%) a FAST (95%). Další významnou profesní kategorií představovali ekonomové (86%), ale plných 14% se pracovně angažovalo mimo vystudovaný i příbuzný obor. Ještě větší rozdíl mezi uplatněním v oboru a mimo je zřejmý u absolventů HGF, FMMI a FS, z nichž pouze tři čtvrtiny našly uplatnění v oboru.

V oboru se nevýrazně častěji uplatňovali absolventi - muži, což souvisí s technickými obory a tím i jejich vyšším početním zastoupením ve výběrovém souboru. Na EkF tomu bylo naopak. V práci mimo obor bylo rozložení obou pohlaví překvapivě identické. Rozložení absolventů pracujících v oboru a mimo podle fakult a pohlaví v letech 1998-2002 jen potvrzuje obecně přijaté názory o vztahu ženské a mužské populace k technickému vzdělávání a profesím. Výraznou maskulinizaci při práci v oboru prezentují absolventi - muži v oboru elektrotechniky (FEI 95,7%), kteří současně představovali v celém výběrovém souboru čtvrtinu všech absolventů pracujících ve vystudovaném oboru (24,2%). S analogickou situací se setkáváme u absolventů stavebních a strojních oborů. Nízké zastoupení žen v technických oborech jim ale naopak dává vyšší možnosti uplatnění v oboru, než je tomu

ve „feminizovaných“ oborech. Rovněž ale vypovídá o tradici a vlivu výchovy k mužské a ženské práci a nutí k zamyšlení, proč se změnou charakteru práce a nástupu modernizace přetrvává v některých oborech (elektrotechnika, strojírenství), spojených zejména s řadou stereotypů, nízké zastoupení žen (přenášení těchto modelů v rodině, feminizované školství, struktura studentů podle typů středních odborných škol a pohlaví, apod.). Z absolventů mužů hutnických a geologických oborů jich více než čtyři pětiny pracovaly v oboru, kdežto ze souboru žen se takto realizovaly tři čtvrtiny. Pravděpodobně ti, kteří získali možnost uplatnění v oboru, měli větší předpoklady profesní dráhy a budování kariéry.

Podle bydliště se plně dvě třetiny absolventů (68%) rekrutovaly z Moravskoslezského kraje. Zbývající podíl byl rozložen v obou souborech přibližně ve stejně nízkých četnostech (od 4 - 9%) i pořadí (Zlín, Olomouc, Praha a JM) (viz příloha 5). Rovněž hodnocení zaměstnavatelů potvrdilo, že největší uplatnění nacházeli absolventi ekonomických a technických fakult v regionu MSK. Zaměstnání absolventů ve velké míře odpovídalo jejich vzdělání, jak doložili personalisté a přímí nadřízení absolventů. Shoda studijního oboru a zaměstnání byla identifikována u 73% absolventů a částečná shoda u dalších 16 %. Tento výsledek lze považovat za ukazatel relativně úspěšného obsazování pracovních míst vhodnými pracovníky. Data získaná v tomto průzkumu od absolventů vypovídají o tom, že více než tři čtvrtiny (83 %) jich působí v oborech, pro které se během studia na vysoké škole přímo připravovali (Balcar a kol., 2008).

6. 1. 2. 1 Transformace stereotypu práce v oboru v kontextu MSK a vysoké školy

Uvedený vývoj reflektoval jednak změněnou situaci na trhu práce spojenou s restrukturalizací velkých podniků a útlumem těžebních a hutních provozů, na které odborníky tradičně připravovala škola, jednak samotnou transformaci vysoké školy. Ta zahrnovala přehodnocování studijních oborů, vznik nových fakult a specializací, kterými se snažila adekvátně reagovat jak na změny a poptávku pracovního trhu regionu, tak i na trendy nově vznikajících profesí a studijních oborů. V tomto smyslu, zvláště u interdisciplinárních oborů a nově vznikajících profesí v kontextu změn, kterými procházely hospodářské organizace, bylo často problematické kromě základních a všeobecně požadovaných kompetencí, jakými jsou flexibilita, počítačová gramotnost a sociální dovednosti, vyčlenit ty, které budou jednoznačně spjaté s konkrétní specializací nebo oborem. Tím se začalo v praxi podniků u odborných pracovníků a manažerů přecházet na pracovní smlouvy související s pracovní pozicí, nikoliv s vykonávanou prací.

Studie z konce 90. let ve Velké Británii přinesly zjištění, že organizace hledají kreativitu, komunikativnost, adaptabilitu, trendy, které byly vypočítány jako pravděpodobné změny v organizacích do budoucna (Israel, 2001). Stejně tak i na českém trhu práce je poptávka po flexibilních pracovnících, kteří budou disponovat určitou škálou dovedností a kvalifikací, kterou budou používat při výkonu i různých přechodných zaměstnání. Jen menšina pracovníků bude mít plynulou pracovní kariéru v minulém i ještě dnešním slova smyslu.

Situace v profesní a vzdělanostní struktuře MSK na počátku devadesátých let neodpovídala novým trendům v hospodářských odvětvích. Ty se však většinou začaly realizovat až v jejich druhé polovině. V prostoru regionu, který si stále nálehavěji vyžadoval i vyšší podíl podnikatelských aktivit, začalo i v tomto směru docházet k rozšíření možností formálního vzdělávání. Dokladem je například vznik fakulty managementu a podnikání na EkF VŠB-TUO, podnikatelsko-ekonomické fakulty v Karvině při Slezské univerzitě v Opavě i Vysoké školy podnikání v Ostravě. Postupný nárůst podílu osob se středoškolským a VŠ vzděláním a pozvolna se měnící zaměstnanost v jednotlivých odvětvích spolu s přehodnocováním průmyslu, růstem podnikatelské sféry a novými výrobními programy vytvářely specifickou situaci. Na jedné straně vedly ke strukturální

nezaměstnanosti, v druhé polovině 90. let k druhé nejvyšší v ČR, na druhé straně nekalkulovaly s novými počty absolventů „tradičních“ hornických a hutních oborů, jak byli po desetiletí v povědomí Ostravska absolventi těchto oborů vnímáni. Opakované výzkumy potvrdily, že na konci první poloviny devadesátých let každý šestý absolvent „tradičních oborů“ (FMMI a HGF) nastupoval na pracovní místo, jež vyžadovalo vysokoškolské vzdělání jiného zaměření, než které vystudoval, případně bylo dostačující středoškolské vzdělání.

Školský systém sice tyto změny akceptoval a snažil se přehodnocovat studijní programy a koncipovat nové studijní obory, které reflektovaly změněné podmínky na trhu práce i ve vzdělání, ale vstup těchto absolventů na trh práce se opožděval za skutečnou potřebou. Škola tak přehodnocovala vlastní zdroje s požadavky zaměstnavatelů i zájmu o studium oborů, které dosud nebyly do portfolia studijních oborů zahrnuty. V souvislosti s transformací a vývojovými trendy HGF od přednostní orientace na nerostný surovinový komplex rozšířila tato fakulta svůj program do oblasti environmentální, vodního a odpadového hospodářství, stavitelství, bezpečnostního a komerčního inženýrství. FMMI se začala zaměřovat na ekonomiku a management v metalurgii, řízení jakosti, procesní a materiálové inženýrství apod. Na ekonomické fakultě se začal studovat marketing, podnikatelství a management, regionální rozvoj a další obory. Touto cestou nevznikaly jen nové obory a specializace, ale konkrétním vyjádřením těchto potřeb a snah byl vznik i samostatných fakult.

Na VŠB – TUO byla v druhé polovině 90.let nově zřízena fakulta stavební, v pořadí druhá na Moravě. K její institucionalizaci došlo rozšiřováním studia podzemního stavitelství na HGF a potřebou regionu, kdy VUT již kapacitě nestačilo krýt požadavky o studium v rámci Moravy. Další, která začala vznikat na přelomu tisíciletí rovněž z oborů HGF, původně zaměřená na bezpečnostní systémy v hornictví, byla fakulta bezpečnostního inženýrství (FBI). Dopady uvedených změn ve vzdělávacím systému školy se však začaly projevovat až v delším časovém horizontu. Kohorty absolventů těchto nově vznikajících oborů a specializací opouštěly školu nejdříve v roce 1998 (FAST), FBI až v novém tisíciletí. Díky těmto aktivitám se podařilo měnit vztah veřejnosti ke škole, který po listopadu 1989 byl poznamenán pochybnostmi o perspektivě školy v podmínkách útlumu hornictví, hutnictví a těžkého průmyslu. Důkazem je současná oborová struktura a vzestupný vývoj počtu studentů.

Absolventi z let 1992-95, kteří začínali studovat ještě klasické obory VŠB před listopadem 1989, pokud nastupovali na vysokoškolská místa, museli prokázat nejen vyšší míru flexibility a schopnost adaptace, ale i schopnost rekvalifikace. Navíc právě absolventi hornicko-geologických a hutnických oborů mnohem častěji, na rozdíl od absolventů elektrotechniky a informatiky, strojařů a v té době ještě i ekonomů – nositelů vysoce poptávaných profesí - nastupovali i na pracovní místa, na nichž se vysokoškolské vzdělání nevyžadovalo. Absolventi technických oborů vcelku s uplatněním na trhu práce problémy neměli. Prostřednictvím svého vzdělání se dokázali, pokud měli zájem, realizovat na novém trhu práce. Strukturu absolventů podle fakult znázorňuje příloha 6.

6. 2 Spokojenost s vybranými aspekty školní přípravy

Vysoké školy usilují o přípravu vysoce kvalifikovaných odborníků, kteří se nejen uplatní na trhu práce, ale budou v praxi příznivě hodnotit nabyté vysokoškolské vzdělání. Obě tyto stránky vysokoškolské přípravy patří k významným evaluačním faktorům školy. Vysokoškolské technické studium zahrnuje pro formování kompetencí studentů jak široký teoretický základ, tak speciální znalosti oboru i další poznatky ze společenských věd a řízení organizace, včetně výuky jazyků. Pro zjištění úrovně spokojenosti se školní přípravou byly absolventům nabídnuty ke zhodnocení její jednotlivé faktory, a to vzhledem k významu pro praxi. Svou spokojenost se školní přípravou vyjadřovali na škále od 1 (velmi špatně) do 5

(velmi dobře), která je použita u všech aspektů školní přípravy, není-li uvedeno jinak. Následující tabulka přináší výsledné průměry za jednotlivé hodnocené položky a období⁸¹.

Tabulka 5. Hodnocení školní přípravy pro praxi absolventy v letech 1992-2002 (průměr)

Aspekty školní přípravy	1992-95	1996-97	1998-00	2001-02
Teoretická připravenost	3.7	3.9	3.6	3.9
Speciální znalosti oboru	3.2	3.3	3.1	3.3
Praktické dovednosti	2.5	2.6	2.3	2.4
Jazykové znalosti	2.1	2.4	2.1	2.2
Znalosti z oblasti práce s lidmi	2.4	-	-	-
Znalosti organizace a řízení	2.5	2.7	2.3	2.6

Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

K nejlépe ohodnoceným oblastem školní přípravy jednoznačně patřila teoretická připravenost, se kterou byli absolventi v průběhu celého desetiletého období nejvýrazněji spokojeni. Nadprůměrnou spokojenost vyjádřili i se speciálními znalostmi oboru, které stejně jako teoretickou připravenost zvláště příznivě ohodnotili absolventi z let 2001-02. V rámci podprůměrné spokojenosti nejpříznivěji ohodnotili úroveň znalostí z organizace řízení, horší hodnocení přiřadili praktickým dovednostem a výrazně negativně ohodnotili jazykovou přípravu.

Zatímco úroveň spokojenosti se znalostmi z oblasti organizace a řízení se po výraznějším propadu ke konci devadesátých let po roce 2000 opět zvýšila a přiblížila hodnotám první poloviny 90. let, nespokojenost s výukou jazyků přetrvávala. Vedle toho i již tak nízká spokojenost absolventů s praktickými dovednostmi se na konci 90. let ještě snížila a absolventi vycházející ze školy po roce 2000 s ní byli, hned za jazykovou přípravou, spokojeni nejméně.

Nicméně, zde je nutno za prvé připomenout, že profesní profil absolventa vysoké školy zcela určitě zahrnuje jazykovou výbavu, jejíž základ je už součástí primárního a sekundárního vzdělávání. Vysoká škola na této bázi klade akcent především na rozvoj odborné terminologie, která má navazovat na předchozí jazykovou úroveň. Za druhé vysokoškolský absolvent dnes musí být nositelem klíčových a profesních kompetencí, protože nová pracovní místa vyžadují velký rozsah kompetencí a uplatňování dalších vědomostí v měnícím se prostředí světa práce. V tomto směru je třeba u vysokoškolského studia a jednotlivých oborů, zvláště technických, zvážit obsah i rozsah praktických dovedností, které jsou adekvátní odborné vysokoškolské kvalifikaci, na rozdíl od absolventů střední školy, kde tyto jsou výraznou součástí jejich odborného profilu. Tento aspekt výuky může být při hodnocení rozdílně chápán, a pokud není blíže specifikován, jeho obsah i interpretace může být zavádějící.

6. 2. 1 Znalosti teoretické versus speciální

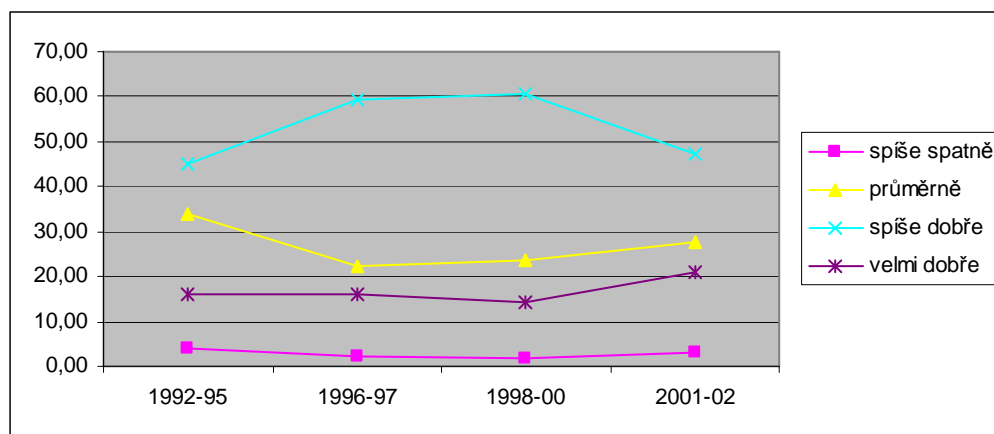
S teoretickou připraveností byla zhruba polovina absolventů VŠB-TUO po celé sledované období spíše spokojena. V druhé polovině 90. let se podíl takto spokojených ještě zvýšil na téměř tři pětiny. K dalším dvěma méně zastoupeným kategoriím patřili průměrně a velmi spokojeni absolventi. Podíl průměrně spokojených, kterých bylo nejvíce mezi absolventy v první polovině 90. let, se z jedné třetiny v dalším období snížil na pětinu a až po roce 2000 se přiblížil opět výchozímu stavu. Vedle toho podíl velmi spokojených absolventů

⁸¹ Znalosti z oblasti práce s lidmi byly hodnoceny pouze absolventy z let 1992-95, v dalších výzkumech se tato položka nezjišťovala.

s teoretickou přípravou se v průběhu 90. let udržoval na úrovni kolem 15% a od roku 1995 začal kopírovat vývoj průměrně spokojených, takže se v letech 2001-02 zvýšil na jednu pětinu. Naproti tomu podíl absolventů nespokojených s teoretickou přípravou byl po celé sledované období minimální. Na počátku 90. let a po roce 2000 nepřesáhl 5% a v druhé polovině devadesátých let byl podíl spíše nespokojených marginální (2%).

I když tři pětiny absolventů z první poloviny devadesátých let ohodnotily teoretickou školní přípravu příznivě (celkem 60% po sloučení spíše a velmi dobře), přesto ale patřili k nejméně spokojeným za celé sledované období. Podíl spíše a velmi spokojených absolventů v druhé polovině 90. let za použití stejného schématu po sloučení představoval téměř tři čtvrtiny⁸², po roce 2000 dvě třetiny (68%). Po zahrnutí podílů ještě průměrně spokojených zjišťujeme, že s teoretickou přípravou na škole byla celkově spokojena drtivá většina absolventů (z let 1996-97 až 95%, let 1998-2000 (93%) i po roce 2000 (95%).

Obrázek 6. Podíl absolventů podle spokojenosti s hodnocením teoretické přípravy v letech 1992-2002



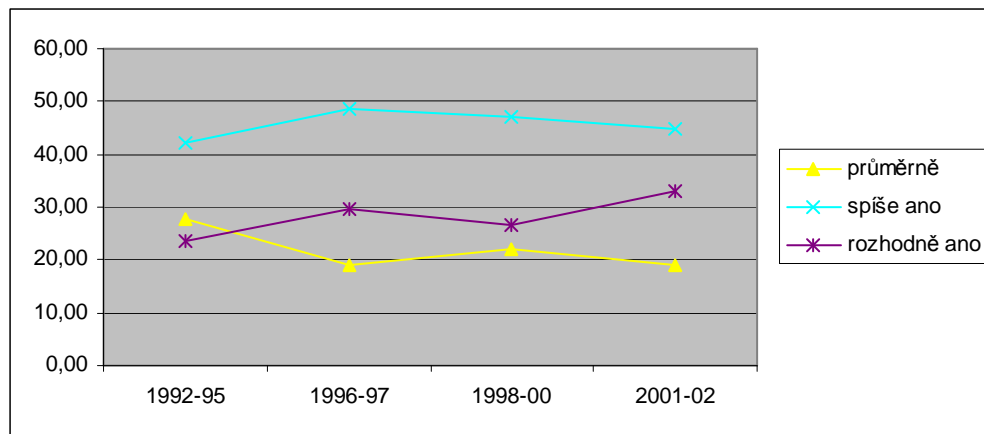
Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Podle práce v oboru v souboru 1998-2002 byli výrazně nadprůměrně spokojeni s teoretickými znalostmi ti absolventi, kteří pracovali v oboru (průměr 4). Klesajícímu podílu práce v oboru odpovídala i snižující se úroveň spokojenosti. Teoretickou přípravu ohodnotili absolventi pracující v příbuzném oboru v průměru 3.7 a mimo obor 3.4. Identicky byla tato oblast školní přípravy ohodnocena podle pohlaví (3.7). Teoretická příprava byla nadprůměrně ohodnocena absolventy všech fakult. Nejvýrazněji s ní byli spokojeni absolventi FEI (3.9) a EkF (3.9). Vysoké známky ji ale přidělili i absolventi dalších fakult, v pořadí FMMI (3.7), FS (3.6), FAST (3.6) a HGF (3.5).

Teoretická připravenost souvisí se šíří základních poznatků prezentovaných ve škole, se kterou byla za celé desetileté období vždy téměř polovina absolventů spíše spokojena (hodnoceno na škále, kde 1 znamená rozhodně ne, 5 znamená rozhodně ano).

⁸² (v letech 1996-97 celkem 73%, 1998-2000 celkem 71%)

Obrázek 7. Hodnocení základních poznatků absolventů z let 1992-2002 (v%)



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Spokojenost absolventů s výukou základních poznatků v průběhu sledovaného období 1992-2002 postupně rostla. K nejméně spokojeným patřili absolventi z první poloviny 90.let, k nejspokojenějším ti, kteří končili studium v letech 2001-2002, z nichž širší základních poznatků průměrně ohodnotil téměř každý pátý, spíše dobře téměř každý druhý a rozhodně každý třetí. Výrazná spokojenost byla zjištěna na všech fakultách.

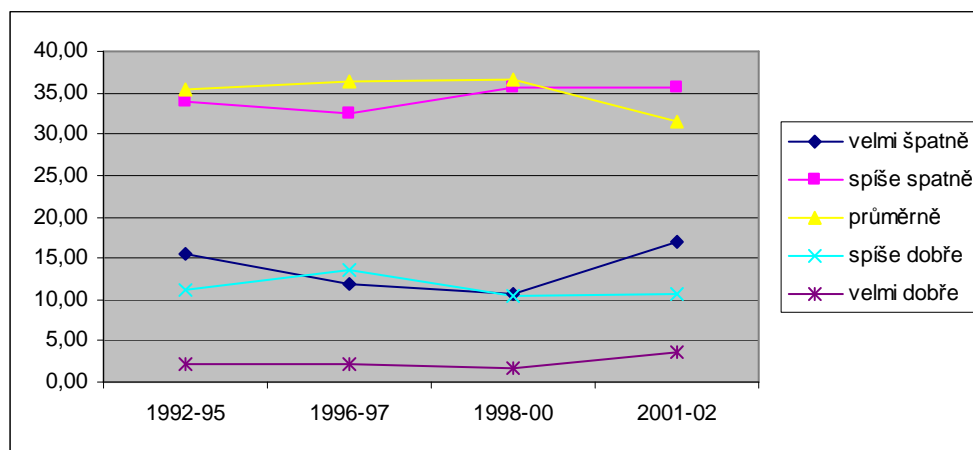
Hodnocení kvalitní přípravy pro praxi - speciálních znalostí oboru - v rámci celé školy vyjádřil druhý nejlepší průměr. Absolventi v letech 1992 - 20002 byli s úrovní speciálních znalostí nejčastěji průměrně spokojeni, a to v každém souboru zhruba dvě pětiny. Další významnou kategorii představovali ti, kteří oborové znalosti označili za spíše dobré. Těch byla vždy přibližně jedna třetina. V průběhu 90. let se na jedné straně podíl průměrně spokojených mírně až do roku 2000 snižoval a vedle toho podíl spíše spokojených zhruba stejnou měrou rostl, na druhé straně ale velmi spokojených absolventů s oborovými znalostmi bylo výrazně málo a jejich podíl (7%) mírně vzrostl, takže po roce 2000 byl s oborovými znalostmi velmi spokojen každý desátý absolvent. Za povšimnutí stojí ale i nepříznivé hodnocení speciálních znalostí oboru, kdy zejména v první polovině 90. let je za špatné pokládal téměř každý pátý (19%), čtvrtina z nich za velmi špatné (5%). V dalších letech tento celkový podíl negativního hodnocení mírně poklesl na 15 % v letech 2001-02.

6. 2. 2 Spokojenost s přípravou na další kompetence

Vysokoškolské vzdělání zprostředkovává nejen teoretické a speciální znalosti oboru, ale i další kompetence. Absolventi technických fakult přiřadili k problematickým oblastem vysokoškolské přípravy znalosti z oblasti řízení organizace, získávání praktických dovedností a jazykové znalosti.

O tom vypovídá fakt, že praktické dovedností získané v rámci školní přípravy byly absolventy VŠB-TUO převážně hodnoceny průměrně až podprůměrně, s absencí kladného hodnocení. Pouze desetina absolventů jejich přípravu vnímala v průběhu deseti let příznivěji. U absolventů z let 1998-2000 se ale tyto poměry vcelku výrazně vyrovnaly, kdy jak průměrně, tak spíše špatně hodnotících byla výraznější třetina (kolem 36%). Po roce 2000 byl s praktickou přípravou průměrně spokojen zhruba každý třetí, ale negativně ji hodnotil celkem více než každý druhý (53 %).

Obrázek 8. Hodnocení praktických dovedností absolventy v letech 1992-2002 (v%)



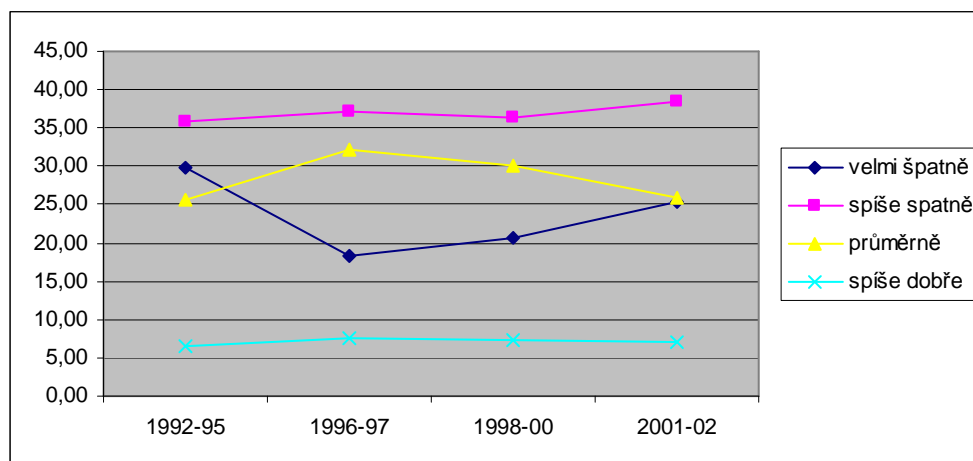
Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Všichni absolventi hodnotili svou školní praktickou přípravu podprůměrně (na škále, kde znamená 1 velmi špatně, 5 velmi dobře). Ti, kteří pracovali v oboru, ji ale ohodnotili nepatrně lépe (2.5) než jejich kolegové v příbuzném oboru nebo mimo obor (2.4), stejně tak muži (2.6) než ženy (2.3). Absolventi mimo obor se museli adaptovat na celý komplex povolání a pracovního chování, takže jejich hodnocení mohlo být spíše irelevantní.

Jazykové znalosti, nezanedbatelná součást přípravy vysokoškoláků pro praxi, byly absolventy nejčastěji hodnoceny jako spíše špatně, v lepším případě jako průměrné. V první polovině 90. let označily jazykovou přípravu dvě třetiny absolventů za špatnou, z nich polovina za velmi špatnou. Zbývající ji pokládali za průměrnou. Tak negativního hodnocení v dalším období již nedosáhla. Pouze 7% absolventů ohodnotila jazykovou přípravu v průběhu celého desetiletého období příznivěji.

Celkově po sloučení negativního hodnocení (velmi špatně a špatně) byli s úrovní jazykové přípravy pro praxi nejvíce nespokojeni dvě třetiny absolventů z první poloviny 90. let (65%). Tento vysoký podíl nepříznivého hodnocení můžeme přičítat absenci kvalitní jazykové přípravy na předchozích stupních škol. Tato interpretace se však jeví neúplná, když sledujeme další vývoj úrovně hodnocení výuky jazyků. Zlom nastal po roce 1995, kdy se snížil podíl hodnocení velmi špatných na pětinu (mírně se zvýšil až po roce 2000), vzrostl podíl průměrně spokojených téměř na třetinu, (snížil se až po roce 2000 na čtvrtinu) při relativně stabilních počtech spíše spokojených po celé hodnocené období. Tím se podíl celkově nespokojených absolventů druhé poloviny 90. mírně snížil, takže nespokojených byla výrazná polovina (56 %). Z nich ale jazykovou přípravu ohodnotil velmi špatně přibližně každý pátý. Oproti očekávání k zlepšení jazykových znalostí, v souvislosti s rozvojem výuky na všech stupních škol nedošlo. Dalšími nespokojenými absolventy byli ti, kteří přišli na trh práce v letech 2001-02 (64%). Po deseti letech zjišťujeme, že se situace v jazykové přípravě významněji nezměnila. Na této skutečnosti může participovat více vlivů, jedním z nich může být způsob výuky na nižších stupních škol a další skutečnosti, například fakt, že na techniky přichází studovat absolventi středních škol s nízkou afinitou k výuce cizích jazyků.

Obrázek 9. Hodnocení jazykové přípravy absolventy v letech 1992-2002 (v%)



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Jazykovou nedostatečnost pociťovali všichni absolventi, více ti, kteří pracovali mimo obor a absolventky (2.1). Absolventi pracující v oboru nebo příbuzném oboru a muži (2.3) jazykovou přípravu hodnotili jen nepatrně lépe (2.3). V rámci této podprůměrné spokojenosti došlo ještě k diferenciaci podle fakult, kdy příznivěji ohodnotili jazykovou přípravou absolventi FS a EkF (2.3) i FEI (2.2). K výrazně nespokojeným patřili absolventi HGF (1.8).

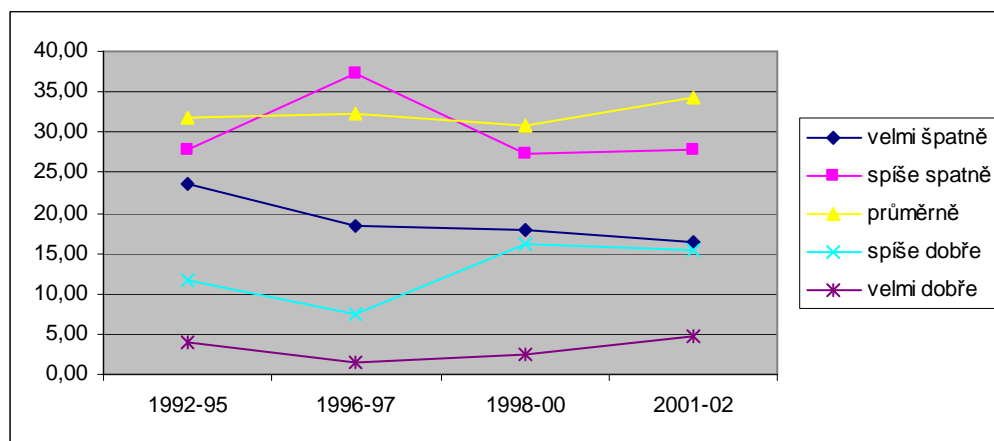
Pokud vysvětlujeme nepříznivou úroveň jazykové přípravy v první polovině 90. let, ve smyslu reziduálního charakteru výuky jazyků v 80. letech, stojíme před problémem explikace negativního hodnocení těch, kteří ukončili studium po roce 2000. Tím se patrně dostaneme do oblasti motivace, metodologie výuky, atd. Nicméně, těmto výsledkům odpovídá i míra nespokojenosti téměř dvou třetin vysokoškolských studentů (60%) v ČR v letech 2001-02.⁸³

Posledním námi sledovaným ukazatelem připravenosti absolventů pro praxi jsou znalosti z oblasti organizace a řízení. Absolventi tuto přípravu nečastěji hodnotili průměrně, špatně ale i velmi špatně. Průměrné hodnocení získala v průběhu celého období přibližně vždy od jedné třetiny absolventů. Spíše špatně ji ohodnotila vždy výrazná čtvrtina (27%), s výjimkou absolventů z let 1996-97, jejichž podíl byl ještě vyšší (37%). Velmi špatně ji hodnotila v první polovině 90. let téměř jedna čtvrtina absolventů (24%), v dalším vývoji začalo docházet k příznivějšímu hodnocení, takže v roce 2001-2002 ji za špatnou pokládalo už jen 16% absolventů. A naopak, na počátku 90. let byl podíl spíše a velmi dobře hodnotících nízký (15%), v dalších letech 1996-97 došlo ještě ke snížení (9%). Až v letech 2001-02 vzrostl celkem na pětinu (20%), z toho podíl velmi dobrého hodnocení v roce 2001-02 představoval jen 5%.

Téměř polovina dotázaných absolventů (51%) z první poloviny 90. let ohodnotila oblast řízení nepříznivě (volbou odpovědi spíše nebo velmi špatně). Znamená to, že každý druhý absolvent byl se znalostí organizace a řízení spíše nebo velmi nespokojen a jenom každý třetí (32%) byl spokojen průměrně. Tato nespokojenost v letech 1996-97 vzrostla, když ji pociťovala více než polovina absolventů (55%), přičemž ale klesl podíl těch, kteří tuto oblast hodnotili velmi špatně. Po roce 1997 došlo ke změně, ubylo negativní hodnocení na 44% v letech 2001-02, přibýlo příznivé hodnocení a k tomu se mírně zvýšilo průměrné hodnocení. Celkem nízkého hodnocení dosáhli absolventi technických fakult na rozdíl od vysokého hodnocení absolventů EkF a průměrného hodnocení HGF.

⁸³ Ve výzkumu „Vysokoškolský student v ČR roku 2002“ vyslovili studenti požadavek, aby byl věnován dostatečný prostor rozvoji jazykových znalostí (Menclová, Baštová, Kronrádová, 2003:37). Problémy s výukou jazyků potvrdily i výsledky P. Kuchaře (2000).

Obrázek 10. Hodnocení znalosti teorie organizace absolventů z let 1992-2002 (v%)



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Oblast organizace a řízení jen nepatrně příznivěji ohodnotili v rámci podprůměrných známek absolventi v příbuzném oboru i mimo (2.7) než jejich kolegové pracující v oboru (2.5). Význam znalosti z organizace řízení pro praxi se stal jediným aspektem školní přípravy, v němž se překlopily váhy hodnocení ve prospěch spokojenosti žen (2.8). Dostaly se u nich na třetí pozici hned za teoretickými a odbornými znalosti. Absolventi tento aspekt školní přípravy ohodnotili jako čtvrtý v pořadí (2.4). S uplatněním poznatků z teorie organizace a řízení byli spokojeni pouze absolventi ekonomické fakulty, jejichž spokojenost dosahovala na průměr (3.0) a přitom i významně převyšovala celoškolský průměr (2.5), kterého nedosáhla již žádná jiná fakulta.

Celkově absolventi VŠB-TUO z let 1992-2002 již v průběhu své praxe zpětně na výuce vysoce hodnotili její teoretickou a speciální znalost oboru. Problematickou podle nich byla oblast praktických dovedností, které absolventi při vstupu na trh práce někdy výrazně postrádali. V tomto kontextu je závažné, jaký význam a konkrétní činnosti se rozumí pod praktickou přípravou u vysokoškoláků a co do tohoto pojmu zahrnují dotázaní. Vysokoškolské vzdělání musí poskytovat především dostatečný teoretický základ a speciální znalosti, které jsou nejen předpokladem profesionalizace, ale i východiskem pro další vzdělávání a profesní flexibilitu. Kriticky byla hodnocena oblast organizace a řízení, zvláště absolventy technických fakult. Celkově však i přes nepříznivé hodnocení, na rozdíl od jazykové přípravy, zaznamenala příznivější vývoj. Pouze jazyková příprava měla dlouhodobě nepříznivý trend, který se v čase proti očekávání neměnil.

Pokud vztáhneme uvedená zjištění na kontext vysokých škol celé ČR, tak tyto výsledky potvrdily zjištěné trendy na úrovni ČR i v mezinárodním srovnání (kromě jazyků). Výzkum „Uplatnění absolventů vysokých škol“ ukázal na několik problémů našeho vysokého školství v první polovině 90. let. Doložil všeobecně nepříznivější hodnocení teoretické přípravy a speciálních znalostí oboru, včetně kvality výuky. Výrazně horší hodnocení absolventů praktických dovedností (nejlépe na přírodovědeckých fakultách) naznačil problém získávání pracovních zkušeností, rozvoj komunikačních dovedností i studium založené na řešení výzkumných projektů, jehož záporným hodnocením se ČR dostala v mezinárodním srovnání 12 zemí spolu s Itálií a Španělskem mezi tři nejhorší. Na úrovni ČR ale nejhůře dopadlo hodnocení znalostí z oblasti organizace a řízení (nejlépe na ekonomických fakultách, stejně jako na VŠB-TUO), které na VŠB-TUO bylo ohodnoceno jako druhé nejhorší. Problémy s úrovní jazykových znalostí (nejhůře ohodnocených na VŠB-TUO) se v rámci ČR umístily na předposledním místě (Kuchař, 2000).

Tato zjištění korespondují s výsledky dalších výzkumů v ČR (Kuchař, 2000, Štastnová, 2000, Úlovcová, Berný, Strádal, 2000, aj).

6. 2. 3 Vlivy práce v oboru, pohlaví a vystudované fakulty na spokojenost se školní přípravou

V hodnocení školní přípravy absolventy z let 1998-2002 byly mezi pracujícími v oboru, příbuzném oboru a mimo obor (na škále 1-5, kde 1- nespokojenost, 5-spokojenost) prokázány statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 0,01 ve všech sledovaných položkách školní přípravy. Nejvýrazněji byli se školní přípravou spokojeni absolventi pracující v oboru, vyjma oblasti organizace a řízení. U absolventů spokojenost s hodnocením školní přípravy klesala úměrně s omezenými možnostmi jejich aplikace v praxi. Proto ti, kteří pracovali v příbuzném oboru nebo mimo obor, ohodnotili všechny aspekty školní přípravy méně příznivě, vyjma organizace řízení. Tuto oblast jako jedinou ohodnotili příznivěji ti, kteří pracovali v příbuzném oboru i mimo obor. Následující tabulka nám přehledně přibližuje hodnoty průměrů hodnocení absolventů podle práce v oboru nebo příbuzném oboru nebo mimo vystudovaný obor (škála 1-5, kde 1 velmi nespokojen, 5 velmi spokojen).

Tabulka 6. Hodnocení školní přípravy pro praxi podle práce v oboru (průměr)

Aspekty školní přípravy	Obor	příbuzný	mimo
Teoretická připravenost	4.0	3.7	3.4
Speciální znalosti oboru	3.5	3.2	2.9
Praktické dovednosti	2.5	2.4	2.4
Jazykové znalosti	2.3	2.3	2.1
Organizace a řízení	2.5	2.7	2.6

Zdroj: data FRVŠ VŠB –TUO

V hodnocení školní přípravy absolventů a absolventek byly prokázány statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 0,01. Platí, že muži byli ve všech položkách hodnocení školní přípravy pro praxi spokojenější než ženy, vyjma organizace a řízení, kterou příznivěji ohodnotily ženy. Nejtěsnější míra spokojenosti byla jak u nejlépe ohodnocené oblasti teoretických poznatků, kterou ohodnotili muži a ženy téměř shodně, tak u nepříznivého hodnocení jazykových znalostí. Praktickou i jazykovou přípravu ohodnotily absolventky méně příznivě. Naopak ale organizace práce a řízení byla jedinou položkou, se kterou projevily větší spokojenost než jejich mužští kolegové. Výsledné průměry hodnocení absolventů a absolventek nám přibližuje následující tabulka (škála 1-5, kde 1 velmi nespokojen, 5 velmi spokojen).

Tabulka 7. Hodnocení školní přípravy pro praxi podle pohlaví (průměr)

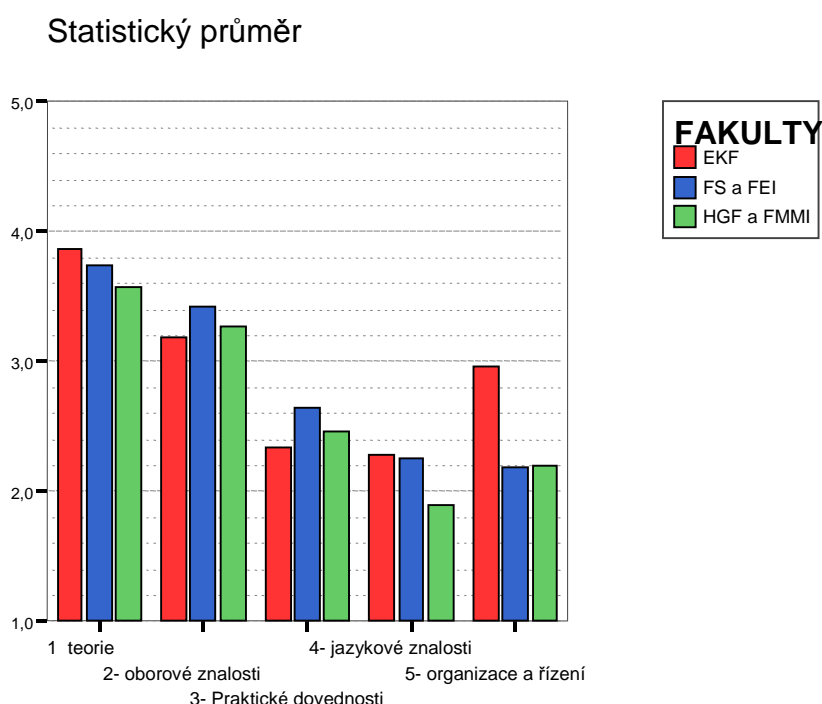
Aspekty školní přípravy	Muži	Ženy
Teoretická připravenost	3.8	3.7
Speciální znalosti oboru	3.4	3.2
Praktické dovednosti	2.6	2.3
Jazykové znalosti	2.3	2.1
Organizace a řízení	2.4	2.8

Zdroj: Zdroj: data FRVŠ VŠB –TUO

V hodnocení školní přípravy mezi absolventy jednotlivých fakult z let 1998-2002 byly zjištěny statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 0,01 v hodnocení teoretických a jazykových znalostí i organizace řízení. Abychom si mohli tyto rozdíly přehledně vizuálně znázornit a přitom respektovali početní zastoupení na jednotlivých fakultách, pokusili jsme se

na základě zjištěných průměrných hodnot a třídění fakult provést jejich kategorizaci podle kritéria „geneze a oborového zaměření“⁸⁴ a pochopitelně i zastoupení v souboru. Podle těchto kritérií dostáváme tři kategorie fakult, a to „tradiční“ (HGF, FMMI), „rozvojové“ (FEI, FS) a společenskovědní (EkF). Podle tohoto rozčlenění existuje statisticky významný vztah u všech hodnocených položek školní přípravy, vyjma oborových znalostí.

Graf: 2. Hodnocení školní přípravy absolventy z let 1998-2002 podle typu fakult (průměry)



Zdroj dat: FRVŠ VŠB-TUO

Z grafu 2. je patrné, že s teoretickou přípravou pro praxi existuje vysoká spokojenost, ale je diferencovaná podle fakult. Nejlépe byla oceněna ekonomy. Z absolventů technických oborů projeví vyšší úroveň spokojenosti s teoretickými i speciálními znalostmi oboru absolventi „rozvojových“ fakult než „tradičních“ oborů. Ekonomové s oborovými znalostmi vyjádřili nejmenší spokojenost a současně nejhůře ze všech ohodnotili přípravu praktických dovedností. Absolventi „rozvojových“ fakult nejpříznivěji ocenili oborové vědomosti i praktické zkušenosti. Tato zjištění mohou nasvědčovat jednak rychlému reagování na rozvoj poznatků a jejich metodickému uchopení v učebních plánech rozvojových oborů, jednak možnostem praktických cvičení v laboratořích, které tvoří organickou součást jejich výuky. Současně ale vypovídají o postupných změnách v zaměření a obsahu výuky na „tradičních“ oborech a relativním „ustálení“ ekonomických oborů. Poznátka z organizace řízení jsou svým zaměřením nejbližší ekonomům, kteří s jejich přípravou jako jediní byli spokojeni průměrně.

⁸⁴ Tím jsme do těchto konstrukcí nezahrnuli soubor z FAST, který proti ostatním vykazuje nízkou četnost. Jde o první absolventy této fakulty, kteří v nízkých četnostech vstoupili na trh práce až na konci 90. let.

Praktické znalosti, jazyková příprava a poznatky z teorie řízení organizace byly hodnoceny podprůměrně. V těchto hodnoceních se promítá předchozí středoškolská příprava a typ absolvované střední školy. Absolventi EkF v rámci sekundárního vzdělání získali větší průpravu ve společenskovědních předmětech, což odpovídá i jejich příznivějším postojům k této oblasti. Hodnocení jazyků techniky bylo méně příznivé, zvláště absolventy „tradičních“ fakult, kteří projevili s jazykovou přípravou ve srovnání se všemi ostatními nejvýraznější nespokojenost (1.9). S uplatněním poznatků z teorie řízení byli spokojeni pouze absolventi ekonomické fakulty, kteří svým hodnocením dosáhli průměru, přes který se nedostala již žádná jiná fakulta.

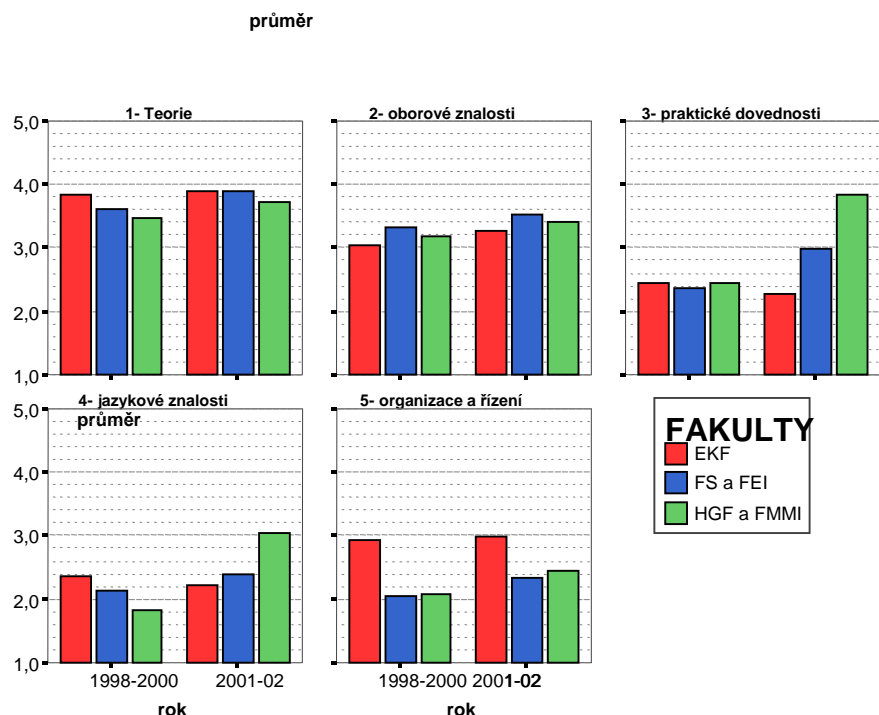
Hodnocení odráží subjektivní názory absolventů a promítá se v nich reakce na změny oborů, předchozí středoškolské vzdělání, jeho zaměření i zájem o studovaný obor. Teoretické poznatky byly více pěstovány a výrazněji akcentovány absolventy EkF, tedy častěji absolventy gymnázií, na rozdíl od prakticky zaměřených absolventů středních odborných škol. Speciální znalosti technických oborů se nejrychleji rozvíjejí v elektrotechnice, informatice, strojírenství a technologiích. Proto byly nejbližší absolventům „rozvojových“ fakult, kteří měli většinou ukončeno střední odborné vzdělání. Ti s ním projevili největší spokojenost. (Informaci o struktuře studujících na VŠB-TUO v 90. letech podle typu střední školy přibližuje příloha 4.)

Praktické dovednosti nebyly přesněji specifikovány. Nejlépe byly hodnoceny těmi absolventy, kteří se již s praktickou výukou setkávali na středních školách. Proto byly spíše doménou techniků než ekonomů, kteří nejčastěji na vysokou školu přicházeli z gymnázií. Ekonomové měli s jazykovou přípravou i teoriemi organizace a řízení menší problémy, než technicky zaměření absolventi, i když všichni je hodnotili podprůměrně. Teorie řízení souvisí s profilovanými obory na EkF, kde tvoří organickou součást studia managementu a marketingu, tudíž nedělala absolventům ekonomie problémy a byla jimi ohodnocen v průměru.

Při srovnání absolventů z roku 1998-2000 a těch, kteří skončili studium v letech 2001-2002 (následující graf 3) byly potvrzeny v hodnocení školní přípravy významné rozdíly v hodnocení absolventů fakult kteří končili studium v letech 1998-2000 a těmi, kteří ukončili školu v letech 2001-02 na hladině významnosti 0,01 u všech aspektů, vyjma speciálních znalostí. S oborovými znalostmi existovala v průběhu pěti let celkem vyrovnaná spokojenost na všech fakultách. Nejvyšší a realitně vyrovnaná úroveň spokojenosti byla i s teoretickou přípravou, lépe hodnocená ekonomy na konci 90. let. S teorií organizace byli celé sledované období výrazněji, i když průměrně spokojeni ekonomové.

V oblasti teoretické přípravy se po roce 2000 oproti předchozím dvěma rokům vyrovnaly rozdíly v příznivějším hodnocení absolventů technických oborů. Došlo k nárůstu spokojenosti s praktickou i jazykovou školní přípravou absolventů všech technických oborů, nejvýznamněji ale na „tradičních“ typech fakult. Za touto změnou postojů můžeme spatřovat transformaci školy, která se uskutečňovala jednak v přehodnocování struktury oborů a zaměření studia do nově požadovaných oblastí, jednak v samotném vzdělávacím procesu na těchto fakultách.

Graf 3. Hodnocení školní přípravy absolventy z let 1998-2002 podle typu fakult (průměry)



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Mezi hodnocením souboru absolventů, kteří nastoupili ihned do vedoucí funkce a souborem absolventů na řádových pozicích byly rovněž zjištěny statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 0,01 ve všech položkách školní přípravy (na škále 1 až 5, kde 1: velmi nespokojen, 5: velmi spokojen). Absolventi na vedoucích pozicích zpětně na školní přípravě příznivěji hodnotili teoretickou přípravu (průměr 3.9), odbornou přípravu (3.4) i znalosti řízení organizace (2.6). S dalšími aspekty projeví menší spokojenost než jejich spolužáci, kteří na vedoucí místo neaspirovali.

6. 3 Další vzdělávání a identifikace se školou a oborem

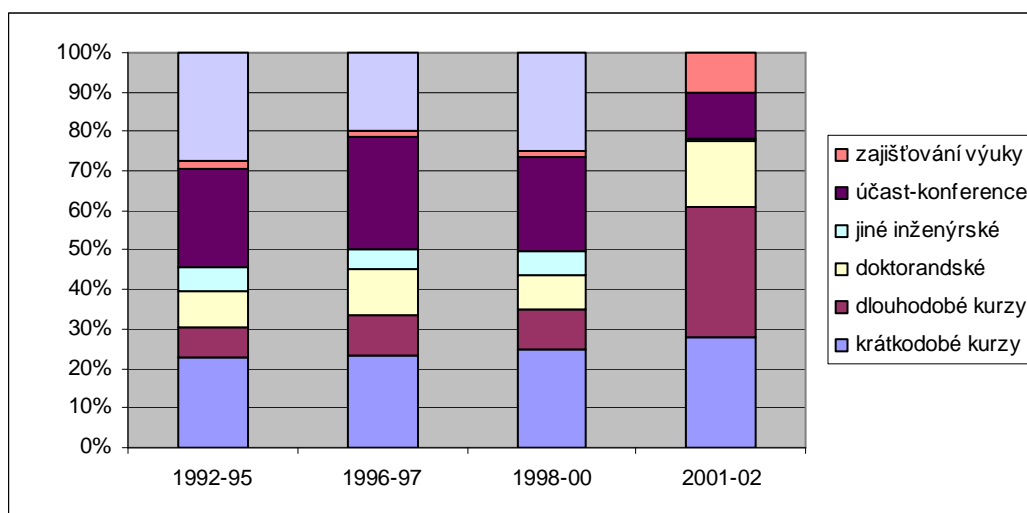
V industriálním kontextu bylo vzdělání chápáno jako funkce ekonomiky a sociálního uspořádání – nabytí vzdělání umožňovalo zaujmout pozici v zaměstnání a získat určité sociální postavení, prestiž a možnost „rozjet“ předpokládanou kariéru. V současných společnostech se prosazuje spíše obrácená souvislost: uplatňované vzdělání v růstu ekonomiky a v provozu ostatních institucí vyžaduje další růst vzdělání. Úkolem vzdělávací instituce je kromě poskytování funkční vzdělanosti naučit jedince, *jak se vzdělávat* (Müller, 2006). V dnešní situaci nejde tedy jen o to, zda máme dostatek absolventů té či oné funkčně založené profesní orientace, ale zda vzdělávací instituce jsou schopny poskytnout vzdělání nejen jako funkci nějakého vnějšího prostředí, ale i jako prostředek růstu vzdělávacích dovedností konkrétních lidí.

Potenciální spolupráce absolventů se svou „alma mater“ má souvislosti jak s hodnocením školní přípravy a vysokoškolské výuky, tak s uplatněním nebo s problémy na trhu práce a naplněním představ o zaměstnání i pracovní spokojenosti a tím i úrovně motivace k hypotetickému opakování nebo odmítnutí volby stejné vzdělávací dráhy. Zájem absolventů

o různé formy spolupráce se školou a o další vzdělávání se v průběhu deseti let měnil. V průběhu 90. let zájem necelé čtvrtiny absolventů nepřekročil účast na konferencích a krátkodobých kurzech. Aspirace na doktorandské studium projevoval průměrně každý desátý. O polovinu nižší byl zájem absolventů o jiné inženýrské studium.

Až po roce 2000 si začali absolventi výrazněji uvědomovat, že pokud chtějí na trhu práce uspět, musí své postoje měnit a reagovat jak na nové požadavky praxe, tak na zrychlující se trend vývoje nových technologií a poznatků, a to nejen z technických oborů. Na rozdíl od absolventů, kteří vstupovali v devadesátých letech na vcelku „poklidný“ trh práce s nejnižší mírou nezaměstnanosti vysokoškoláků v jejich první polovině, se postoje absolventů po roce 2000 v konfrontaci s realitou zaměstnanosti začaly měnit. Začali si uvědomovat, že jednou nabytá kvalifikace jim v otevřeném a měnícím se prostředí nemůže stačit. V této souvislosti začali kromě krátkodobých kurzů výrazně více preferovat jak dlouhodobé kurzy (33%), a to tři až čtyřikrát častěji než v předchozích letech, tak téměř jednou tak častěji doktorandské studium (17%). Proti předchozímu období poklesl zhruba o polovinu zájem účastnit se konferencí, ale na druhé straně každý desátý absolvent byl ochoten participovat na zajišťování výuky na VŠB-TUO.

Obrázek 11. Pořadí zájmu absolventů o uvedené formy spolupráce s vysokou školou



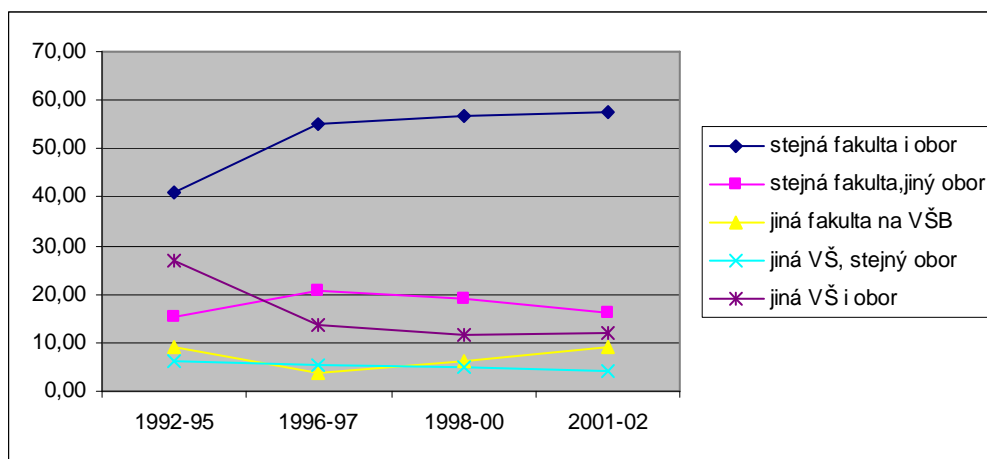
Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Zájem o nejrůznější formy spolupráce se školou projevovala téměř polovina absolventů, která pracovala v oboru (43%). Z těch, kteří byli zaměstnáni mimo obor, se k těmto kontaktům přihlásila výrazná třetina (37%). Pětina absolventů preferovala osobní spolupráci a stejně tolik zaujala možnost externí pedagogické činnosti nebo možnost podílet se na zpracovávání námětů diplomových prací. Zhruba o polovinu menší vstřícnost byla zaznamenána v případě vedení diplomových prací. Nezájem je ale patrný z toho, že ke konkrétním formám spolupráce se zhruba čtvrtina absolventů vůbec nevyjádřila a další třetina o ni ani neprojevila zájem. Uplatnění nabyté kvalifikace na trhu práce i zájem nadále se školou spolupracovat, můžeme chápat jako významné indikátory identifikace se školou nebo oborem s tendencí jejich opětovné volby.

Podle charakteru potenciální opakované volby vzdělávací dráhy absolventy v letech 1992-2002 jsou patrné dvě zásadní tendence. Na jedné straně v průběhu sledovaného období přibývalo těch, kteří by opětovně volili stejnou fakultu a obor, na druhé straně, zvláště po roce 1995, ubývalo těch, kteří by šli studovat na jinou vysokou školu. Z toho je zřejmé, že stále větší počty studentů byly identifikovány jak se studovaným oborem, tak se školou, o čemž

koneckonců svědčí jednak možnosti uplatnění absolventů na trhu práce a jednak i vysoké hodnocení teoretické a profesní přípravy, a to i přesto, že k některým oblastem vysokoškolské výuky zaujímali kritický postoj.

Obrázek 12. Hodnocení vzdělávací dráhy absolventy z let 1992-2002 (v%)



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Na počátku sledovaného období do roku 1995 chtěly dvě pětiny absolventů při možnosti další volby vzdělávání volit stejnou fakultu i obor. Pokud šlo o obor, necelá pětina by dala přednost jeho studiu na jiné vysoké škole. Celkem ale k profesně zaměřeným absolventům, kteří by se opakovaně rozhodli pro studium stejného oboru, patřil téměř každý druhý absolvent (47%), ale pro studium oboru na stejné fakultě jen dvě pětiny. Z absolventů, kteří ukončili studium v letech 1992-1995, by se pro studium na VŠB-TUO rozhodli dva ze tří (65%), kdežto zbývající třetina by preferovala studium na jiné vysoké škole.

Je zajímavé srovnat tato data s výsledky dalších výzkumů z první poloviny devadesátých let. Například z analytické zprávy „Uplatnění absolventů vysokých škol“ vyplynulo, že 65% absolventů by při opakované volbě zvolilo stejný obor a téměř tolik (59%) i stejnou fakultu. Absolventi technických, ekonomických a společenskovedních fakult patřili z hlediska volby vzdělanostní dráhy v první polovině 90. let v ČR k nejspokojenějším (70% techniků by opět volilo stejný obor, 67% stejnou fakultu) (Kuchař, 2000). Z uvedených dat je zřejmé, že absolventi VŠB-TUO v první polovině devadesátých let byli ve srovnání s celostátním souborem absolventů vysokých škol více identifikováni se školou, pro kterou by se rozhodly dvě třetiny, ale výrazně méně se studovaným oborem na této škole.

Je zřejmé, že studenty zvolená vzdělávací dráha v první polovině 90. let nesplňovala z různých příčin jejich aspirace. To koneckonců potvrdily i výsledky sociologického šetření „Propadovosti“ studentů 1. a 2. ročníků FS, FEL, FMFI a HGF VŠB v roce 1992 na VŠB“, které mimo jiné zjišťovalo u studentů i důvody studia na VŠB. Do průzkumu nebyli zařazeni studenti EkF. Výsledky potvrdily, že na VŠB v roce 1990-1992 vstoupil velký počet studentů s nevyhraněným zájmem o studovaný obor⁸⁵. Z hlediska četnosti uváděných důvodů bez ohledu na výchozí střední školu byly důvody strukturalizovány na:

⁸⁵ Podle typu středoškolského vzdělání zájem o obor uvedli studenti z průmyslovek (50%) a gymnázií (43%), potřebu mít kvalifikaci studenti z průmyslovek (53%), ze SOU (44%) a z gymnázií (39%). Teprve na třetím místě se pořadí důvodů diferencovalo. Studenti z průmyslových škol a SOU (zhruba 1/3) uváděli jako třetí nejčastější důvod studia na VŠB „prodloužit si mládí“, 1/3 studentů z gymnázií začala na škole studovat proto, že se nedostala na jinou školu. Tento celkový průměr byl překročen na HGF (uvedlo 45% studentů z gymnázií) a FMFI (44% studentů z gymnázií). Na základě těchto zjištění lze říci, že na „tradičních“ fakultách (HGF, FMFI)

- 1) vyhraněnou orientací - zájem o obor (preferováno studenty FEI a FS),
- 2) únikové tendence - nedostal se na jinou školu (HGF, FMMI), prodloužit si mládí (FS, HGF, FMMI), oddálit vojnu (FS, FMMI), přáli si to rodiče (FS, FMMI), aj.
- 3) kalkulační důvody – nejbližší škola od bydliště (FEI, FS, HGF), nebylo nutno dělat přijímací zkoušky (FMMI, FS), aj.

V druhé polovině devadesátých let by stejnou vzdělávací dráhu, tj. obor i fakultu na VŠB-TUO, zvolila jedna polovina absolventů. Zájem o absolvování jiné vysoké školy klesl na necelou pětinu. Absolventi, kteří ukončili školu v druhé polovině devadesátých let, byli výrazněji identifikováni jak se studovaným oborem, pro který by se opětovně rozhodly tři pětiny (60%), tak se studiem na VŠB-TUO, kterou by opakovaně ke studiu zvolily téměř čtyři pětiny absolventů (80%).

Po roce 2000 již nedošlo k výrazným změnám. Studium stejné fakulty i oboru by opakovalo proti předchozímu období nevýrazně více absolventů (57%). Vedle toho se ale o polovinu snížila celková četnost těch, kteří uvažovali o absolvování jiné vysoké školy (15%). Mezi absolventy, kteří přicházeli do praxe v letech 2001-2002, byly již necelé dvě třetiny (62%) těch, kteří studovali „svůj“ obor a v případě nového rozhodování by volili stejně. Pouze 4% z nich by uvažovala o studiu stejného oboru na jiné vysoké škole. Studium na VŠB-TUO by opakovaně zvolili více než čtyři z pěti absolventů (83%).

Stejnou vzdělávací dráhu by v letech 1998- 2002 volili převážně ti, kteří našli uplatnění v oboru (72%). S klesajícími možnostmi uplatnění v oboru se snižovala ochota volit stejně. Tak pro stejný obor a fakultu by se rozhodla necelá polovina z těch, kteří pracovali v příbuzném oboru (47%) a dvě pětiny (41%) vykonávajících práci mimo vystudovaný obor. Necelá pětina absolventů, která uvažovala pouze o změně oboru (17%), se rekrutovala právě z těch, kteří našli uplatnění buď v příbuzném oboru (24% z nich) anebo mimo obor (22% z nich). Z absolventů pracujících v oboru by takovou volbu provedl jen každý desátý (10%). Stejný obor ale na jiné vysoké škole chtělo studovat vždy pouze jen 5% absolventů pracujících jak v oboru, tak v příbuzném oboru.

Studovat zcela jinou školu i obor by si přála pětina absolventů, která nenašla práci v oboru (20%) a ti, kteří začali pracovat v příbuzném oboru (13%). Nejmenší podíl takto uvažujících absolventů byl mezi těmi, kteří si práci ve vystudovaném oboru našli (7%). Je tedy zřejmé, že na stejnou vzdělávací dráhu aspirovali významně častěji ti absolventi, kteří pracovali v oboru a měli větší možnost aplikace získaných poznatků v práci. Jejich profesní kariéra zahrnovala seberealizaci a profesionalizaci a tím i tendenci identického výběru vzdělávací dráhy.

Stejnou vzdělávací dráhu by podle pohlaví častěji volili muži, a to dvě třetiny z nich (63%). Z žen by se takto rozhodla každá druhá (50%), ale častěji než muži by změnila studijní obor (ženy 19%, muži 16%) nebo školu i obor (ženy 17%, muži 8%). Výběr školy i oboru, zvláště technických, je patrně u mužů logickým „pokračováním“ středoškolského studia, které se převážně uskutečňuje už na profesně orientovaných odborných středních školách. Dívky patrně méně k této „průmyslové“ orientaci inklinují, což může zakládat i další rozhodování v neprospěch techniky.

Pro studium na jiné fakultě by se rozhodlo přibližně 8% žen i mužů. Tomu nasvědčuje i typ fakulty, na kterou studenti ze středních škol přicházeli. Absolventi technických oborů

na začátku devadesátých let měli pedagogové před sebou v prvních a druhých ročnících přibližně 40 % studentů, kteří studovali něco jiného, než původně zamýšleli. To jednoznačně indikovalo nízkou úroveň identifikace především se studovaným oborem (Papřoková, 1992).

byli častěji spokojeni s vystudovaným oborem i se školou než absolventi ekonomické fakulty, z nichž by téměř každý pátý chtěl na stejné škole studovat jiný obor. Znamená to, že ekonomové studovali častěji „náhradní“ obor, kdežto u techniků byla spíše tendence studovat jinou fakultu, nikoli obor.

Tato zjištění k aspiracím na stejnou vzdělávací dráhu korespondují s výsledky výzkumu „*Vysokoškolský student v České republice roku 2002*“, kdy stejnou fakultu by volily téměř dvě třetiny dotazovaných posluchačů (65%) a dalších 11% studovaný obor, ale na jiné fakultě (škole). Celkem tedy ¾ dotázaných byly se studovaným oborem natolik spokojeny, že by jej opět zvolily. Vedle toho ale minimálně jedna pětina setrvala ve studiu oboru, který jejich představy nesplňuje a znovu by jej nevolila. O souvislosti míry uspokojení vzdělanostních aspirací studentů a případné opětovné volby vzdělávací dráhy vypovídá fakt, že stejnou fakultu chtělo studovat 77% dotázaných⁸⁶. K podobné zkušenosti dospěla i Plávková, když ze studentů VŠE v Bratislavě v roce 2003 by stejnou volbu zopakovalo 64% prváků, ale u vyšších ročníků byla tato identifikace výrazně nižší 45%. Úplně jinou školu a obor by zvolilo 19% studentů (Plávková, 2007), což opět odpovídá našim i jiným zjištěním.

Pro absolventy VŠB-TUO první poloviny devadesátých let byla příznačná nižší identifikace s oborem i se školou, což se projevovalo nejen v hodnocení školní přípravy a zvláště některých aspektů výuky, ale i v nízké loajalitě se školou a neochotě s ní spolupracovat. Plná třetina těchto absolventů, kdyby se měla opětovně o svém studiu rozhodovat, preferovala by úplně jinou vysokou školu. Po roce 1995 však nastal výrazný zlom. Absolventi častěji volili obor studia nejen proto, že pro jeho studium byli ze zájmu motivováni, ale protože chtěli vystudovaný obor jako svou profesi vykonávat, což se netýkalo studentů s únikovými nebo kalkulujícími důvody. S tím korespondují i vysoké počty absolventů, kteří ve vystudovaném nebo příbuzném oboru pracují. Současně vzrostl podíl těch, kteří projevili zájem o participaci na aktivitách školy a plné čtyři pětiny by se rozhodlo v případě možnosti opět na VŠB-TUO studovat. Znamená to, že studium na této vysoké škole splnilo očekávání absolventů. Souvislost míry uspokojení s volbou vzdělávací dráhy, uplatněním na trhu práce a dalšími aktivitami souvisí s její opětovnou volbou. Absolventi pokládali za důležitý nejen vystudovaný obor, ale zdůrazňovali i institucionální profil vysoké školy a postavení některých fakult a oborů, které mají nadregionální charakter. Tato skutečnost rovněž přispívá k udržování kontaktů se školou.

⁸⁶ Ze srovnání fakult se nejvíce splnilo očekávání studentům lékařských (76%), ekonomických (73%), právnických (72%) a technických fakult (67%), nejméně pedagogických fakult (46%). (Menclová, Baštová, Kronrádová, 2003: 22).

7 kapitola Absolventi na trhu práce

7.1 Hospodářské organizace – nejčastější formy zaměstnanosti

Hospodářské organizace procházely v 90. letech restrukturalizacemi a decentralizacemi, aby byly schopny rychleji reagovat na inovace a změny prostředí. Absolventi vstupovali v letech 1992 - 2002 na trh práce v nových společensko-ekonomických podmínkách, kdy docházelo ke změnám a rozdílnému sociálně ekonomickému vývoji v regionech, změnám ve struktuře odvětví, hospodářských organizací a míře zaměstnanosti, tak jak byly popsány v teoretické části této práce. Této situaci odpovídal jak způsob hledání zaměstnání, tak charakter nástupní praxe a význam, který přikládali jednotlivým aspektům práce.

Nástupní praxe v první polovině 90. let byla podle vlastnických vztahů ještě poměrně „jednotlivá“, absolventi nacházeli uplatnění ve struktuře většinou restrukturalizacemi příliš nepozměněných státních podniků a v českých soukromých firmách. Ve vývoji vstupu absolventů na trh práce se nově začaly objevovat i další změny, které nastolila transformace. Byla jimi renesance podnikání a nezaměstnanosti. Ani s jednou však nenabývali výraznější zkušenost, jak si ukážeme později.

Svou profesní dráhu na počátku 90.let začínali absolventi nejčastěji ve státních a soukromých českých organizacích. V soukromých podnicích začínala plná třetina, a to především absolventi FEL a ekonomie. Státní podniky většinou ještě s tradičními výrobními programy se staly významným zaměstnavatelem téměř každého třetího absolventa hutních, hornicko-geologických a strojních oborů. Vedle toho pozvolna s přílivem zahraničního kapitálu začaly vznikat i podniky se zahraniční účastí. Jejich nízkému zastoupení ve struktuře hospodářských organizací v MSK podle typu vlastnictví odpovídal i nízký podíl nastupujících absolventů, který nedosahoval ani desetiny z celku (8%).

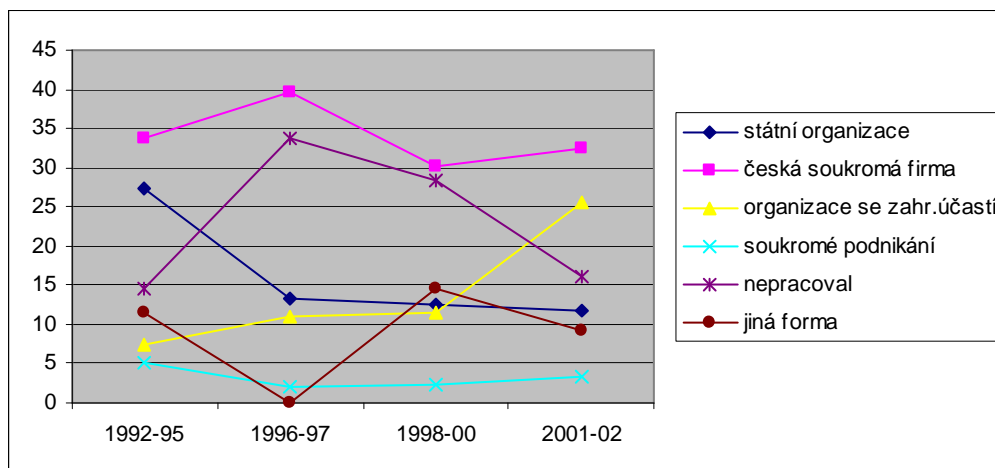
Vedle uvedených způsobů nástupní praxe přibližně 10-15% absolventů v první polovině 90. let a nejvýrazněji na konci devadesátých let prakticovalo i jiné formy nástupní praxe. Zde se patrně skrývaly zahraniční pobyty, nejrůznější formy brigád, apod. a jsou analogické uváděným „skupinám osob nezjištěného postavení, jejichž podíl v celé populaci rovněž vzrostl z 1,5% v roce 1991 téměř na 6% v roce 2001“ (Kuchař, 2003).

Druhá polovina devadesátých let v souvislosti se skutečně prováděnou restrukturalizací těžkého průmyslu, strojírenství a útlumovými programy v dobývání, ekonomickými, vlastnickými i strukturálními změnami nastolila odlišné podmínky na trhu práce v regionu MSK, které ovlivnily charakter i strukturu hospodářských organizací a tím i nástupní praxe absolventů. Tyto trendy zůstaly v hrubých konturách pro pozdější vývoj zachovány. Zaměstnanost ve státních podnicích klesala v letech 1996-97 oproti předchozímu období téměř o polovinu (z 27% na 13%) a naproti tomu ve sféře českých soukromých firem za stejnou dobu vzrostla (ze 33% na 40%). Podniky se zahraniční účastí přijaly 11% absolventů.

Po roce 1998, který je označován za problémový milník našeho trhu práce, se podíl nastupujících absolventů do českých státních podniků i do podniků se zahraniční účastí v podstatě nezměnil, jen české soukromé firmy přijaly méně absolventů (30%). Znamená to, že příliv absolventů ihned po ukončení studia do všech typů organizací nejenže stagnoval, ale vykazoval vzhledem k uplatnění na trhu práce i negativní bilanci. Tomu nasvědčoval vyšší podíl těch, kteří nastoupili do „jiných“ forem nástupní praxe (15%) a zhruba čtvrtina z různých důvodů nepracujících absolventů. V tomto období, v důsledku uvedených změn vznikaly varianty aktivit, které si vyžadovala měnící se situace na trhu práce - zánik velkých státních podniků, měnící se vztahy organizací, snížená snadnost nalezení vhodného zaměstnání a problémy spojené s růstem nezaměstnaností. Ke kumulaci problémů spojených se zaměstnáním docházelo především v době uskutečňování reformy tj. v druhé polovině

devadesátých let.

Obrázek 13. Nástupní praxe absolventů podle typu vlastnictví hospodářské organizace (v%)



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Dynamika změn, kterými procházely na konci 90. let hospodářské organizace, poznamenávala charakter nástupní praxe i „profesní start“ absolventů. Ti po roce 2000 více než dvakrát častěji vstupovali, do podniků se zahraniční účastí než v předchozím období (nárůst z 11% v roce 1998-2000 na 26% v letech 2001-02). Na jedné straně v průběhu tohoto období jen mírně stoupl podíl absolventů nastupujících do českých soukromých firem (z 30% na 33%), na druhé straně stagnoval podíl začínajících absolventů ve státních podnicích (12%) a současně se snižoval podíl absolventů majících nějakou zkušenost s nezaměstnaností (z 28% na 16% v letech 2001-02).

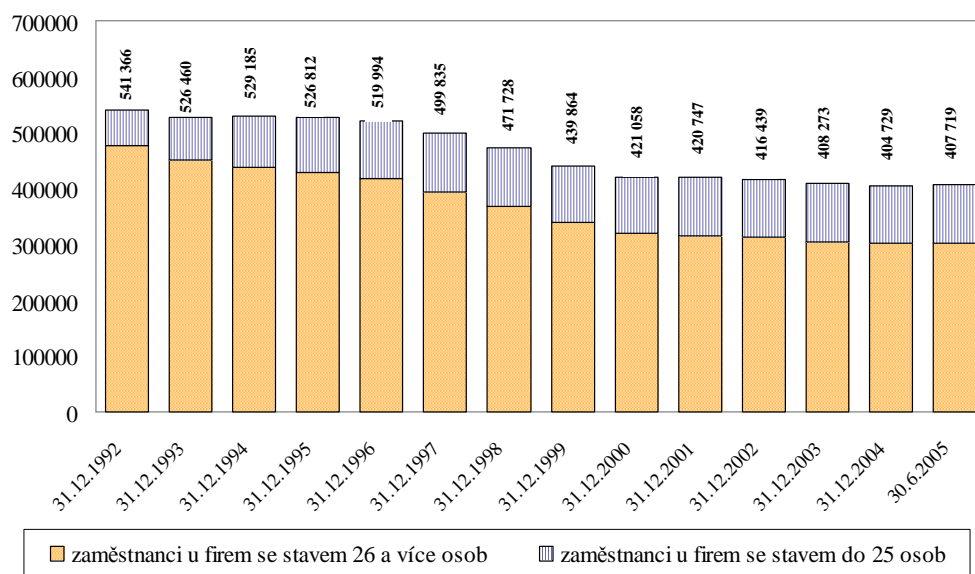
Práci v oboru nacházeli absolventi v období let 1998-2002 především ve státních podnicích nebo v českých soukromých firmách. Každý druhý absolvent z těch, kteří směřovali do státních podniků, v nich našel uplatnění v oboru (56%). Další necelou polovinu absolventů zaměstnaly v oboru české soukromé firmy. Podniky se zahraniční účastí nejčastěji nabízely absolventům práci v příbuzném oboru. Našla v nich pracovní uplatnění výrazná třetina (38%) ze všech absolventů zaměstnaných v zahraničních společnostech a téměř polovina ze všech absolventů pracujících v příbuzném oboru. K nepatrnému oživení zaměstnanosti absolventů došlo po roce 2000, kdy absolventi začali ve větších počtech nastupovat i do organizací joint ventures. Tak například v letech 2001-02 každý třetí nastupoval do českých soukromých firem a každý čtvrtý do podniků se zahraniční účastí.

Se sociálně-ekonomickou transformací přišla v 90. letech i druhá stránka zaměstnanosti, a to status bez placené práce - nezaměstnanost. Počátek devadesátých let se ještě ani na Ostravsku nevyznačoval vysokou mírou nezaměstnaností, ve státních podnicích přetrvávala „přezaměstnanost“, pracovní místa nabízeli i soukromí podnikatelé. Z absolventů se krátkodobě ve stavu bez práce v první polovině 90. let ocitl zhruba každý sedmý, ale v letech 1996-97 to byl již každý třetí, kdo měl s nezaměstnaností nějakou zkušenost. Tito absolventi se však vzhledem k dosaženému vzdělání ocitali bez práce jen krátkodobě. V dalším vývoji se podíl absolventů, kteří z nějakých důvodů nepracovali, snížil postupně až na 15% v roce 2002.

Významné přesuny zaznamenala struktura zaměstnanosti podle velikosti organizací. Zejména v první fázi transformace se snižovala zaměstnanost ve velkých podnicích a naopak rostla v malých firmách. Absolventi v průběhu celého období nastupovali podle velikostí nejčastěji do malých organizací o velikosti do 50 zaměstnanců. Za celé sledované období let

1992-2002 se průběžně jednalo vždy přibližně o třetinu absolventů. Po zapracování z nich ale zhruba 3 - 5% odcházelo. V letech 1998-2000 se tato migrace prohloubila a představovala až desetinu všech nastupujících. Z metodiky ÚP Ostrava je zřejmé, že na vývoji zaměstnanosti se od poloviny devadesátých let významně podílely malé nemonitorované firmy s počtem do 25 zaměstnanců.

Obrázek 14 Vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatelů Moravskoslezského kraje všech velikostních kategorií



Zdroj:ÚP Ostrava, 2005

Podle ÚP nejvyšší počty zaměstnanců v roce 1998 uváděly okresy Ostrava, Frýdek-Místek a Nový Jičín, charakterizované velkými organizacemi. Menší zaměstnanost souvisela se zaměstnaností v malých a středních podnicích, v okrese Karviná byla spojena s restrukturalizací a útlumovými programy. Do roku 2000 ve všech okresech došlo k poklesu počtu zaměstnanců, nejvýrazněji ale v okrese Ostrava, a s odstupem Karviná a Frýdek-Místek. V roce 2001 vývoj počtu zaměstnanců ve všech okresech zachovával úroveň předchozího roku, v Ostravě se pokles ještě prohloubil (ÚP Ostrava, 2005).

Protipólem malých podniků se z hlediska zaměstnanosti absolventů staly středně velké a velké organizace. V první polovině 90. let do nich nastupovalo vždy zhruba 15% absolventů. Všechny absolventy však tyto organizace nedokázaly stabilizovat. Nejprogresivnější byly organizace od 101 do 500 zaměstnanců, které po roce 2000 již zaměstnávaly výraznou pětinu absolventů. Celkem vyrovnaný vývoj z hlediska nástupu i stabilizace absolventů byl zřejmý u velkých organizací od 1001 do 5000 zaměstnanců a u malých firem od 51 do 100 pracovníků. Nejméně absolventů vykonávalo nástupní praxi v 90. letech v podnicích od 501 do 1000 zaměstnanců, ale jejich význam pro zaměstnanost absolventů z hlediska velikosti podniků vzrostl až v letech 2001 a 2002, kdy dokázaly přijmout a stabilizovat více absolventů.

Významným zaměstnavatelem necelé pětiny absolventů (16%), v pořadí hned za malými podniky do 50 zaměstnanců se staly v první polovině devadesátých let již zmíněné velké organizace nad 5000 zaměstnanců, které však po roce 1995 procházely decentralizacemi a restrukturalizacemi a jejich počet se zredukoval. Tím v nich od druhé poloviny devadesátých let nacházelo uplatnění významně méně absolventů, než tomu bylo na počátku transformace.

Příkladem jsou velké hutní komplexy. Hutnictví stejně jako řada jiných odvětví národního hospodářství bylo oborem, který mimo své hlavní výrobní činnosti zaměstnával značnou část pracovníků v oblasti tzv. společenské spotřeby (rekreační střediska, zájmová činnost apod.). Dalším aspektem byla skutečnost, že hutní organizace byly budovány jako úplné výrobně-ekonomicky samosprávné jednotky (vlastní energetika, bytové hospodářství, školící a učňovská střediska apod.). V zájmu vyššího zhodnocení navazovaly na hutní komplexy často další energetické, strojírenské a jiné provozy. Takto vytvořené jednotky pak v přijaté filosofii nevyhovovaly záměrům ani praktickým možnostem privatizace, především vstupu českého i zahraničního kapitálu.

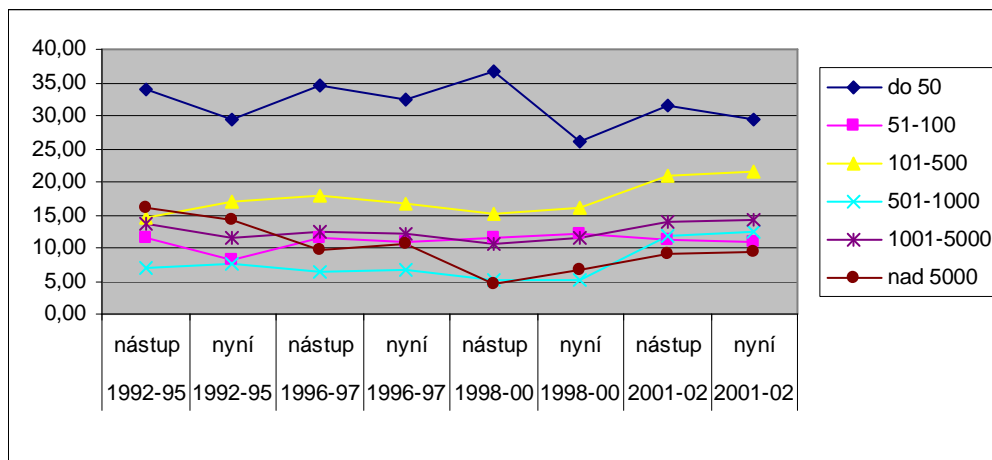
Druhou stranou mince „přezaměstnanosti“ v hutích na počátku devadesátých let byl již zmíněný objem výroby ve vazbě na možnosti umístění hutní produkce na našich a zahraničních trzích. Výslednicí byla několikanásobně nižší produktivita ve srovnání se zahraničím. Snižování počtu pracovníků je tedy na jedné straně vyvoláváno snížením odbytu a výroby (ve všech dalších návaznostech - konkurenceschopnost, nová konstrukční řešení, kvalita, úspory v ocelárnách apod.), na straně druhé pak „vyčleňováním“ nevýrobních a obslužných zařízení a provozů a přípravou na privatizaci nově strukturovaných výrobních jednotek.

V malých firmách začínal svou profesní dráhu vždy každý třetí absolvent buď na místě odpovídající vystudovanému oboru (36%) anebo mimo obor (38%). Ve středně velkých organizacích do 500 zaměstnanců si našel práci v oboru každý pátý (19%) a mimo obor každý čtvrtý (24%). V každém případě ale oba tyto typy firem častěji nabízely absolventům práci mimo obor. Pracovní pozici se vztahem k oboru, kromě již zmíněných organizací, nacházeli absolventi ve všech typech velkých podniků. Tak např. ve firmách o velikosti do jednoho tisíce zaměstnanců každý desátý absolvent (10%), do 5 tisíc zaměstnanců 15 %. Naproti tomu ti, kteří nepracovali v oboru, významně častěji nastupovali do malých až středně velkých firem maximálně o 500 zaměstnancích.

V průběhu nástupní praxe docházelo ale jak ke změnám velikosti organizací, tak k pohybu absolventů. K největšímu poklesu podílu absolventů o 6% došlo u malých firem (do 50 zaměstnanců), a to jak u pracujících v oboru, tak i mimo obor. U podniků od 101 do 500 zaměstnanců došlo u zaměstnaných v oboru k nepatrnému nárůstu (z 19% na 21%), u pracujících mimo obor naopak k mírnému poklesu (z 24% na 18%). Absolventi, kteří pracovali mimo obor, byli častěji zaměstnáni v organizacích do 100 zaměstnanců, méně často u velkých tisícových podniků.

Z hlediska velikosti organizace nástupu absolventů na konci 90. let a po roce 2000 byl zřejmý rozdíl mezi malou firmou do 50 zaměstnanců, kde došlo k poklesu v počtech nástupů na nevýraznou třetinu (z 37% na 32%), a středně velkými i několikatisícovými organizacemi, kde naopak do svého prvního zaměstnání nastupovalo více absolventů. Nejvýraznější příliv nových absolventů po roce 2000 zaznamenaly firmy od 101 do 500 zaměstnanců, kam směřovala plná pětina absolventů (z 15% na 21%), a staly se druhým nejdůležitějším zaměstnavatelem absolventů. Současně se pro absolventy staly zajímavé i další středně velké podniky, zvláště organizace od 501 do 1000 zaměstnanců (z 5% na 12%) a všechny typy velkých organizací. Podíl nastupujících do těchto několikatisícových organizací už ale byl méně dynamický. Období konce 90. let tak přineslo jednak mírný pokles zaměstnanosti absolventů v malých firmách, patrně způsobený jak hledáním dalšího vhodnějšího zaměstnavatele ze strany absolventů, tak změnou nebo zánikem malých firem, jednak nepatrný nárůst počtu těchto absolventů ve velkých organizacích. Po roce 2000 zahajovali absolventi svou nástupní praxi nejčastěji v menších organizacích a na druhém místě ve středně velkých podnicích od 101 do 500 pracovníků, kde našel uplatnění každý pátý. Po roce 2001 došlo ze strany mobility absolventů mezi organizacemi k její minimalizaci a úroveň zaměstnanosti absolventů podle velikosti organizace byla stabilizována.

Obrázek 15. Nástupní praxe absolventů v letech 1992-2002 podle velikosti organizace (v%)



Zdroj: data FRVŠ VŠB -TUO

Z analýzy potřeb zaměstnavatelů v MSK vyplynulo, že pro přijímání absolventů VŠ u velkých podniků je podle pořadí nejčastěji uváděný důvod možnost vychovat si nového zaměstnance podle svých potřeb (17%), ochota a schopnost rychle se učit (14 %) a flexibilita (13 %). Pořadí důvodů u malých a středních podniků pro přijetí absolventa VŠ je téměř identické, ale zaměstnavatelé nevýrazně častěji požadují po absolventech flexibilitu (15 %). (Balcar, a kol., 2008).

7.1. 1 Vliv struktury hospodářských odvětví na zaměstnanost

Přechod od řízeného k tržnímu hospodářství dal vzniknout novému trhu práce, který se projevoval poklesem zaměstnanosti v primárním a sekundárním sektoru, pozvolným rozšířením zaměstnanosti v terciárním sektoru a privátní sféře. Pohyb nastal v devadesátých letech v těch hospodářských odvětvích, která byla vystavena potřebě strukturálních změn. V případě Ostravska to byla jednoznačně těžební a hutnická, méně významně strojírenská odvětví. Naše společnost se na rozdíl od západoevropských zemí šedesátých let začala problémem útlumu hornictví zabývat prakticky až po roce 1990 se změnou politického a společenského prostředí. V roce 1992 byl vypracován desetiletý plán procesu restrukturalizace. Navazující hospodářské změny, doprovázené silnou recesí zvláště těžkého průmyslu, nutně vyvolaly reakci v energetice a dalších odvětvích. Pokles výroby, silný tlak na zlepšení životního prostředí v exponovaných územích a ekonomické proměny znamenaly postupné snižování úrovně těžby černého a hnědého uhlí a následné odstavování kapacit. Vyčleňování neperspektivních provozů a s tím spojené snižování počtu pracovníků vyvolalo zákonitě tlak na organizační a strukturální změny. Tak v průběhu 90. let docházelo k poklesu možností zaměstnání absolventů ve sféře hornictví a navazujících odvětvích. Klesající trend v počtech nastupujících absolventů ve sledovaném období nastal i ve školství a výzkumu, kde podstatu tohoto vývoje můžeme spatřovat rovněž v zániku nebo omezení výzkumné činnosti v regionálně nebo profesně orientovaných výzkumných institucích (Výzkumný ústav rozvoje oblastí a měst, Výzkumný ústav paliv a energetiky, Vědecko výzkumný uhelný ústav, Výzkumný ústav hutnictví a železa), tak profesionálně náročnou, ale finančně nedocenenou oblast odborného školství (střední průmyslové školy).

Tyto odvětvové přesuny, útlumy a naopak investice do nových odvětví nebo technologií byly svou povahou spojeny s výrazným nárůstem regionálních rozdílů mezi

pracovními trhy. Je samozřejmé, že struktura konkrétních odvětví v regionu a zaměření studia převážně určovala hospodářské odvětví, do kterého absolventi VŠB-TUO nastupovali. Nejvýznamnějším průmyslovým odvětvím se pro všechny absolventy stalo strojírenství, do něhož v první polovině devadesátých let nastupoval zhruba každý sedmý absolvent školy. Na počátku druhé poloviny devadesátých let ale toto transformující se odvětví příliš absolventy nepřitahovalo a nestabilizovalo, což můžeme přičítat jak změnám v průmyslové sféře MSK, tak i nastartovaným „antiprůmyslovým“ náladám v regionu. I přes kolize tohoto odvětví v polovině devadesátých dokázalo po roce 2000 stabilizovat až 15% ze všech absolventů VŠB-TUO. Podle oborového zaměření do něj přímo nastupovala téměř polovina strojařů. Z dalších oborů v něm našla uplatnění zhruba desetina absolventů hutnických (FMFI) a elektrotechnických oborů (FEI).

K dalším významným odvětvím pro nástupní praxi absolventů VŠB-TUO patřilo peněžnictví a pojišťovnictví, obchod a služby pro podniky, do nichž v první polovině 90. let nastoupil téměř každý desátý absolvent VŠB-TUO (9%). V dalším období se podíl zaměstnaných absolventů v těchto odvětvích ještě nepatrně zvýšil. Služby pro podniky a obchod se staly významnými odvětvími pro uplatnění absolventů hornicko-geologických a hutnických oborů (5-6%), a to nejen po absolvování školy, ale i pro přechody z jiných odvětví v průběhu nástupní praxe. Tím se na konci sledovaného období podíl zaměstnaných v těchto odvětvích zdvojnásobil. Rovněž sféra peněžnictví a pojišťovnictví zaznamenala celkově nejvyšší boom v první polovině devadesátých let. Tehdy do nich nastupovala zhruba desetina ze všech absolventů. Uplatnění v nich nacházel každý čtvrtý absolvent ekonomie (24 %). Tento vývoj se začal přibližovat popisovaným celorepublikovým trendům.

Podle výběrového šetření pracovních sil v Moravskoslezském kraji (1998) od roku 1993 poklesla zaměstnanost v průmyslu o více než 5 procentních bodů; největší úbytky byly zaznamenány v těžbě, v kovo zpracujícím, chemickém a textilním průmyslu a dále pak ve výrobě strojů a zařízení. Naproti tomu největší přírůstky zaměstnanců zaznamenaly obchod, peněžnictví, veřejná správa, školství, stavebnictví a pohostinství. Dominantním odvětvím kraje, které v roce 1998 zaměstnávalo 38,5% pracovníků byl průmysl (ČSÚ). Tomu odpovídala i nástupní praxe absolventů.

Tabulka 8. Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji podle odvětví (v %)

Zaměstnaní (VŠPS)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 1)
Zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov	4,8	3,9	4,0	4,2	3,9	3,4	4,6	2,7	2,7
Průmysl	43,9	40,8	40,1	39,8	39,7	38,5	36,0	35,8	44,0
Stavebnictví	7,9	7,8	8,1	8,4	7,7	8,6	9,2	8,0	5,3
Obchod, oprava mot. voz. a spot. zboží	10,2	12,3	12,1	11,9	12,6	12,4	12,1	12,9	7,1
Pohostinství a ubytování	2,6	2,4	2,8	2,8	3,0	3,2	3,0	2,9	1,1
Doprava, skladování a spoje	7,9	6,7	7,2	7,6	7,6	7,7	7,7	8,3	7,7
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,9	1,4	1,1	1,3	1,3	1,8	1,7	1,9	1,4
Nemovitosti, pronájem, služby, výzk. a vývoj	3,1	4,0	4,0	3,6	3,9	3,5	3,6	3,7	5,3
Veřej. správa, obrana, sociální zabezpečení	3,7	4,2	4,3	4,9	4,8	5,0	6,2	6,7	5,6
Školství	5,6	6,8	6,9	6,3	6,7	6,7	7,0	6,4	9,6
Zdravotnictví, veter. a sociální činnost	5,4	5,7	6,1	6,0	5,7	5,4	6,0	6,9	7,3
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	4,0	3,9	3,2	3,2	3,0	3,7	3,0	3,6	3,0
Ostatní (nespecifikované)	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	

Zdroj: ČSÚ, 1) Pouze zaměstnanci

Trh práce a jeho odvětvová struktura, kromě již popisovaných trendů, umožnily v letech 1995-97 nástup absolventů do stavebnictví (6%) a energetiky (5%). V dalším období od roku 1998 se začalo v MSK projevovat určité nasycení a stagnace v peněžnictví a pojišťovnictví, s následným nižším podílem nastupujících absolventů do tohoto odvětví. Tato situace však neodpovídá republikovému, ale regionálnímu vývoji, v němž přetrvávaly ještě

v druhé polovině 90.let rezidua tradičního průmyslu, profesní a vzdělanostní struktury i nižší podnikatelská iniciativa, která tyto možnosti nevytvářela. Podle P. Kuchaře nejvyšší celorepublikové indexy nárůstu byly zaznamenány v druhé polovině 90. let v elektrotechnickém, gumárenském, dřevařském a tiskařském průmyslu. V terciárním sektoru nejrychleji rostl počet míst v peněžnictví a pojišťovnictví, obchodu, službách a veřejné správě, kde se v souhrnu zaměstnanost zdvojnásobila (Kuchař, 2003:99-100).

Ke konci devadesátých let nacházeli absolventi práci nejčastěji v průmyslových odvětvích, a to již méně často ve strojírenství (11%) a stavebnictví (6%). V terciární sféře našli uplatnění zejména v obchodu (11%) a méně již ve službách, školství, veřejné správě a peněžnictví, které absorbovaly zvlášť vždy přibližně 8% absolventů. Nejnižší míru přílivu nových absolventů zaznamenala energetika (2%), hutě (4%) a již v té době útlumové dobývání (2%). Nepravidelný pohyb v průběhu devadesátých let z hlediska nástupů absolventů VŠB-TUO byl v odvětví dopravy a telekomunikací i energetice. V letech 1998-2000 došlo k mírnému odlivu nejen ze strojírenství, dobývání, hutí, stavebnictví a energetiky, pro které tradičně odborníky vzdělávala VŠB-TUO, ale i z obchodu, veřejné správy a školství. Zhruba jedna pětina absolventů v té době uvedla, že nastoupila do „jiného“ odvětví, a tento podíl se po roce 2000 ještě mírně zvýšil.

Absolventi po roce 2000 nastupovali buď do průmyslových odvětví, kterými bylo především strojírenství a stavebnictví (12% - 15%) nebo do terciárního sektoru. K významným odvětvím pro start profesní dráhy absolventů patřil nadále obchod, veřejná správa a služby, kde začínal každý desátý absolvent školy. K mírnému oživení v podílu nastupujících absolventů došlo v odvětví dopravy a IT (5%). Poklesla dynamika realizace nástupní praxe v odvětví dobývání, školství a peněžnictví. Po roce 2000 z průmyslových odvětví jedině strojírenství, které nabízelo práci v oboru (15%) a do něhož za celé období nastupovalo nejvíce absolventů, dokázalo stabilizovat a „přitáhnout“ ještě další, kteří zde přecházeli z jiných odvětví. Příliv absolventů, i když už ne tak výrazný, jako ve strojírenství, se projevil v oblasti veřejné správy a služeb pro podniky, IT, zpracovatelském průmyslu a realitách. Naproti tomu odchody absolventů zaznamenalo stavebnictví, energetika, peněžnictví, obchod a doprava. Stagnace byla typická pro dobývání, hutě a školství, kde nedocházelo ani k příchodům, ani k odchodům.

Tomu odpovídala i úspěšnost, s jakou nacházeli absolventi práci v oboru. Vedle strojírenství dalším významným odvětvím, v němž začínal v letech 1998-2000 svou profesní dráhu zhruba každý desátý absolvent, byla terciární sféra. Téměř o polovinu méně absolventů našlo uplatnění v oboru ve školství, hutnictví i peněžnictví. Postupně po roce 2000 došlo na jedné straně k mírnému nárůstu počtu absolventů pracujících v oboru v oblasti služeb pro podniky, veřejné správy, zemědělství, dopravy a IT. Tomu odpovídal na druhé straně mírný pokles podílu absolventů zaměstnaných ve sféře dobývání, stavebnictví, energetice a peněžnictví. Odvětví dobývání, hutnictví a energetiky přitom zaměstnávala pouze absolventy s vystudovaným oborovým zaměřením. Mezi nastupujícími se proto nevyskytovali absolventi, kteří by v těchto odvětvích nesplňovali formální požadavky na profesní kompetence.

Zaměstnání mimo vystudovaný obor nabízela hlavně sféra obchodu. V ní v době od 1998-2000 našel práci každý pátý absolvent, který byl zaměstnán mimo obor (18%). Přibližně každý desátý nastoupil na pozici bez vztahu k vystudované odbornosti do strojírenství, veřejné správy a zemědělství. Dalšími obory pracovní činnosti, zastoupenými ještě méně, zhruba vždy pro šest až sedm procent těch, kteří nenašli práci v oboru, se stalo stavebnictví, peněžnictví a pojišťovnictví, doprava a jiná odvětví. Po dvou letech došlo ještě k nárůstu podílu absolventů pracujících mimo obor ve strojírenství, peněžnictví, veřejných službách, školství a zemědělství. Snížil se ale i jejich podíl v oblasti obchodu, dopravy a nemovitostí.

Příliv absolventů od roku 2000 nastal do námi nově sledovaných oblastí⁸⁷, a to do zpracovatelského průmyslu a IT (6%), méně do trhu s nemovitostmi. Tyto oblasti se staly atraktivními a stabilizovaly více absolventů, než jen ty, kteří do něj hned po absolvování nastoupili. V MSK především technicky zaměření absolventi nastupovali vedle strojírenství a průmyslových odvětví do terciárního sektoru (obchod, služby pro podniky, veřejná správa), kde byl v roce 2001-2002 zaměstnán zhruba každý desátý.

Nejvíce stabilizovanými odvětvími pro absolventy VŠB-TUO byly v období od 1998-2002 strojírenství, hutnictví, veřejná správa, IT, služby pro podniky a činnosti v oblasti nemovitosti. Tato odvětví absolventy nejen stabilizovala, ale migrovali do nich absolventi v průběhu své praxe z jiných odvětví. K částečné stabilizaci přispívalo rovněž stavebnictví, energetika a školství. Odvětvím s nejvyšším počtem fluktuací byl obchod.

7. 2 Strategie a obtížnost hledání práce

V nových tržních podmínkách přestalo platit pravidlo, že každý dospělý člověk musí mít práci a vládne zákon nabídky a poptávky po určitých profesích a konkurenční prostředí. Absolventi se na trhu práce vymezují svým dosaženým vzděláním, které je významným stratifikačním faktorem. Často už před formálním ukončením školy se budoucí absolventi zajímají o požadavky zaměstnavatelů, organizační kulturu a prosperitu hospodářských organizací.

Z hlediska strategií na jedné straně existují organizace, které nabízejí konkrétní pracovní místa s poptávkou určitých odborných kompetencí, na druhé straně absolventi a uchazeči nabízející svůj potenciál a lidský kapitál. Racionální přístup k výběru zaměstnání spočívá na obou stranách ve shromáždění pokud možno úplných informací o nabídkách pro porovnání všech důležitých kritérií a parametrů celkově nejvýhodnější nabídky. V realitě volí jak organizace, tak zájemce o zaměstnání určité postupy, kdy u prvně jmenovaných jde o formalizované a systémem personální politiky a práce ustanovené standardizované metody výběru, kdežto u uchazečů jde spíše o zjednodušené postupy práce s informacemi, při nichž zpravidla určující je „přijatelná mzda“ nebo práce a uchazeči vylučují ty nabídky, které nekorespondují s jejich představou o vykonávané práci a nedosahují požadovaných parametrů. Teprve pak přistupují k systematictějšímu vyhodnocování nabídek. Modely výběru zaměstnání se liší mezi regiony, organizacemi i podle socioprofesionální struktury zájemců.

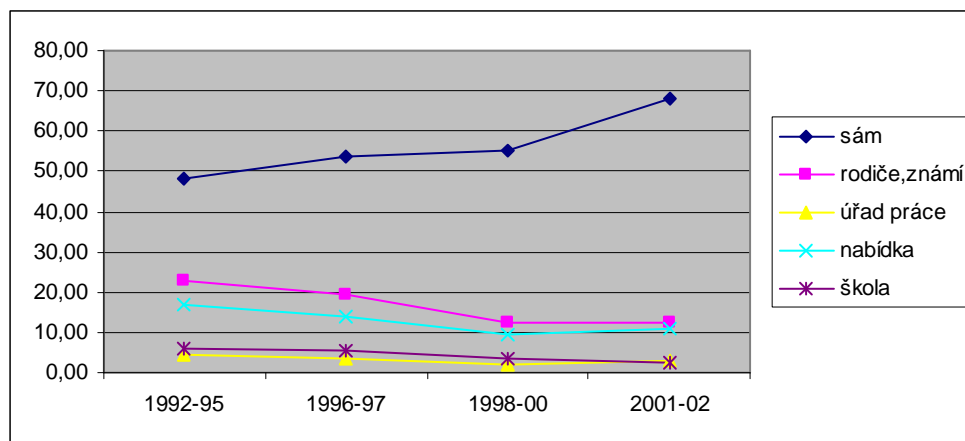
Z dat ČSÚ vyplynulo, že v ČR se zejména v první polovině 90. let do roku 1995 při hledání zaměstnání obracely na instituce úřadů práce až tři čtvrtiny dotázaných jedinců, v MSK ještě více. Druhou nejvíce používanou strategií v rámci republiky bylo zprostředkování práce prostřednictvím známých, kterou významněji od roku 1995 používala téměř čtvrtina respondentů a až pak následovaly různé formy osobních intervencí vyžívaných v druhé polovině 90. let zhruba pětinou dotázaných. Soukromé zprostředkovatelny práce se na všech typech strategií podílely minimálně. V MSK aktivitu, významněji v osobní návštěvě podniků, od roku 1995 realizovala téměř pětina dotázaných, stejně tolik jich zvolilo při hledání zaměstnání použití kontaktů známých. Ke sledování inzerce se uchýlila až od roku 1996 asi desetina dotázaných. Zde musíme vzít ale v úvahu, že jde o běžnou populaci, kdežto my pracujeme s kategorií vysokoškoláků, techniků.

Ve strategiích absolventů VŠB-TUO byla proporcionalita jednotlivých způsobů hledání zaměstnání odlišná v tom, že se nejčastěji uchýlovali k individualizovaným a osobním formám a minimálně participovali v hledání zaměstnání s institucemi, například úřady práce. Ještě v první

⁸⁷ Ve znaku hospodářské odvětví bylo původně v 90. letech deset položek, které byly v reakci na vývoj struktury odvětví ve výzkumu v roce 2004 v dotazníku na nominální škále rozšířeny na 17. I přes tuto skutečnost se ale někteří absolventi na škále uvedených odvětví neidentifikovali.

polovině devadesátých let si sám našel práci téměř každý druhý absolvent (48%), ale po roce 2001 to již byli dva ze tří (68%). Tato tendence se prosazovala na úkor ústupu od další „podpory“ při hledání zaměstnání, a to jak ze strany rodičů a známých, která klesla od první poloviny devadesátých let z necelé jedné čtvrtiny po roce 2001 téměř o polovinu, tak ze strany institucí, zvláště úřadů práce, které byly absolventy pokládány za nejméně účinné. Nabídky od zaměstnavatelů na práci přicházely absolventům téměř dvakrát častěji v první polovině devadesátých let, ale po roce 2001 oslovily už jen každého desátého. Je logické, že absolventi hledali především práci odpovídající vystudovanému oboru a získané kvalifikaci, i když se nebránili pracovat v příbuzném oboru nebo i mimo obor.

Obrázek 16. Strategie hledání zaměstnání absolventů v letech 1992-2002 (v%)



Zdroj: Data FRVŠ VŠB-TUO

Existuje široká paleta strategií hledání zaměstnání, která jsou v posledních letech výrazně ovlivněna technikou a internetem. Absolventi se ale zpravidla uchylují k několika „zaběhlým“ strategiím, které různě kombinují. Pro absolventy je charakteristická při hledání zaměstnání v průběhu 90. let rostoucí aktivita. Dva ze tří, kteří našli uplatnění v oboru (66,4%), uvedli, že si práci našli sami. Z dalších strategií použilo 13 % absolventů pracujících ve vystudovaném oboru svých sociálních sítí a přibližně stejnému počtu byla přímo zaměstnavatelem nebo institucí učiněna nabídka (11,5%). Nejméně absolventů z let 1998-2002 získalo zaměstnání prostřednictvím ÚP (3,4%) nebo školy (3,4%).

Z absolventů zaměstnaných mimo vystudovaný obor uvedly téměř tři čtvrtiny (72,5%), že si práci našli sami, vlastním přičiněním. Výrazně více absolventů využilo při hledání zaměstnání kontaktů a sociálních sítí rodiny a známých (16%). Téměř desetinu byla navíc učiněna nabídka zaměstnání. Jedině absolventi pracující mimo obor k získání práce ale nevyužili dalších možností a nabídek, a to ani kontaktu úřadu práce, ani školy.

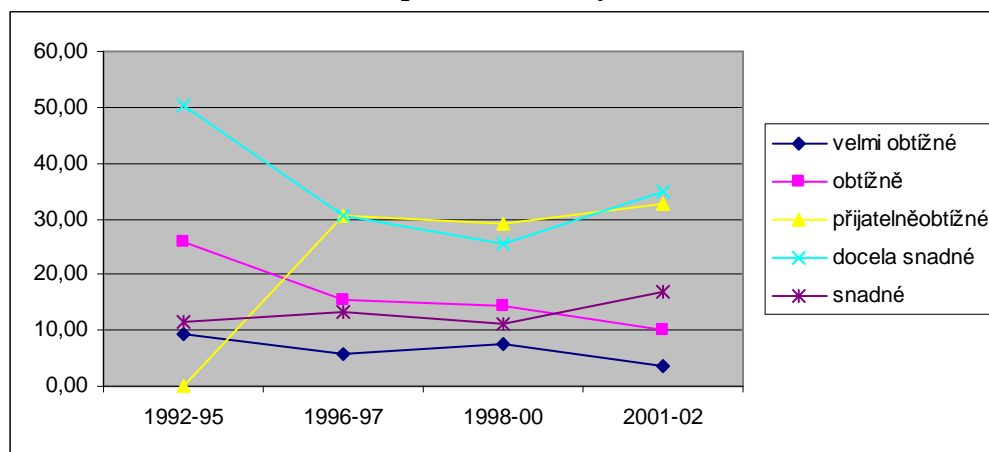
Podle fakult používali nejaktivnější strategie a sami si našli zaměstnání nejčastěji absolventi FEI (72%) a zhruba stejným podílem i absolventi EkF, FAST a FS (cca 64%). Z dalších oborů se takto zachovala vždy výrazná polovina hledajících práci. Rodina a známí se angažovali především v případě EkF (17%), FMMI (15%) a FS (11%). Výrazně nejméně na pomoc od rodiny při hledání zaměstnání spoléhali absolventi FEI (4%). Nabídku práce přímo od zaměstnavatelů obdrželi v nejvyšších počtech absolventi HGF (17%), FAST (13%) a EkF (11%).

Rovněž jiné výzkumy analyzující tuto oblast (Kuchař, 2000) potvrzují obecnější platnost námi zjištěných postojů absolventů. Nejvýznamnější při hledání zaměstnání byla aktivita a angažovanost absolventů, a to v kontaktování zaměstnavatele, vyhledávání prostřednictvím inzerátů, apod. Pak v pořadí významnosti měl zásadní význam sociální

kapitál absolventovy rodiny. Až na třetím místě podle významu se umístily nabídky ze strany organizací, z nichž se ale zpravidla realizovala zhruba čtvrtina. Nejmenší význam byl absolventy při hledání zaměstnání prisuzován institucím (úřady práce, školy, personální agentury). Školy čím dál častěji vcházejí do interakce se zaměstnavateli a zprostředkovávají studentům informace o fungování hospodářských organizací a jejich možnostech. Organizace investují nemalé částky do náboru vysokoškoláků a snaží se být na školách zastoupeny při konání různých akcí. Milkovich a Boudreau uvádějí, že podle studie zabývající se nábořem na konci osmdesátých let v USA, technici výrazně častěji než jiná povolání využívali spolupráci organizací s vysokými školami, veletrhy práce a profesními sdruženími, inzerci a na manažerské pozice i soukromé zprostředkovatelný práce.

V průběhu posledního desetiletí dochází i na našich školách k větší interakci s praxí, zaměstnavatelé kontaktují školy a jejich studenty a v rámci svých marketingových koncepcí je seznamují se svými programy a možnostmi budoucího uplatnění. Škola zprostředkovává různá setkání s odborníky, podílí se na pořádání výstav, vstupu firem na půdu školy, apod. Absolventi si často zpětně neuvědomují, že právě velké množství informací jim už během studia na vysoké škole předávali vyučující nebo že pracovní nabídky od různých zaměstnavatelů získali v rámci setkání s odborníky. Příkladem vysoce kladně hodnocené akce je například na VŠB-TU každoročně od roku 2004 konané setkání „Symbióza“, které využívá kombinace osobní účasti zástupců úřadů, podniků velkých renomovaných i malých firem s nabídkou pracovních míst, včetně osobních pohovorů, podpořených inzercí v katalogích. V konkrétním prostředí organizací při hledání práce má sice významnou roli vzdělání, ale praxe je často složitější a požadavky zaměstnavatelů buď přesahují nebo vysoce podhodnocují potenciál absolventů a tím se získání adekvátní práce stává obtížnější. Při hledání zaměstnání byly z hlediska obtížnosti za sledované období identifikovány dvě tendence, které souvisely s realizací sociálně-ekonomické reformy i vývojem nezaměstnanosti. N počátku devadesátých let až do roku 1995 převládala v hodnocení obtížnosti hledání práce zhruba u dvou třetin absolventů výrazná spokojenost. Vedle toho ale pro zbývající jednu třetinu již bylo nalezení pracovního místa do nějaké míry obtížné. Ke zlomu došlo po roce 1995, kdy hledání práce sice bylo nějakým způsobem snadné zhruba pro třetinu absolventů, ale pro další třetinu absolventů se stalo přijatelně obtížným. Vedle toho existovaly varianty nižšího zastoupení výraznější obtížnosti.

Obrázek 17. Obtížnost nalezení práce absolventy v letech 1992-2002 (v %)



Zdroj: Data FRVŠ VŠB-TU

Tyto postoje hodnocení obtížnosti uplatňování strategií na trhu práce vytvářely základní rys charakteristiky hledání práce pro období po roce 1995. Pro menší polovinu spíše snadnost, pro výraznou třetinu přijatelnou obtížnost a pro zbývající spíše obtížnost. Je

pochopitelné, že se v menších četnostech vyskytovaly i další postoje, které signalizovaly zvláště v letech 2001-02 nepatrně se zvyšující míru snadnosti v nalezení práce.

I přes problematickou situaci na trhu práce (zvláště s přihlédnutím k faktu, že většina respondentů je z MSK, který patří k nejpostiženějším regionům republiky), absolventi uváděli, že s nalezením zaměstnání po ukončení studia na vysoké škole neměli vážnější problémy. Existovaly však už rozdíly podle toho, zda hledali jednoznačně jen práci v oboru nebo byli ochotni přijmout i jinou práci. Na tuto otázku nám však charakter dat neumožňuje validně odpovědět.

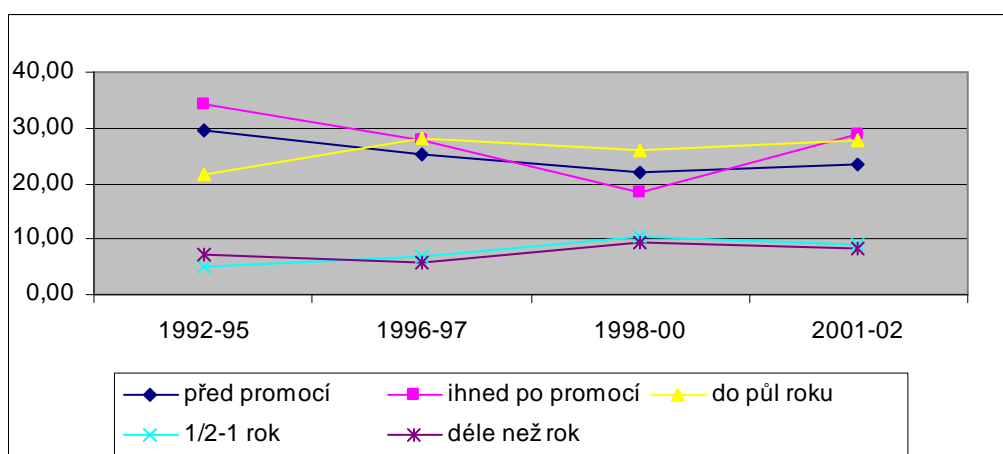
Práci celkem obtížněji hledali absolventi, kteří nenašli práci v oboru, a proto přijali zaměstnání mimo vystudovaný obor. Ti přiznali dvakrát větší obtížnost (8%) s hledáním práce než jejich spolužáci pracující v oboru (4%). Na celé škále obtížnosti, s výjimkou velmi snadného hledání práce, hodnotili tuto obtížnost absolventi pracující v oboru příznivěji. Na úrovni průměrné obtížnosti hledání zaměstnání odpovídala z absolventů pracujících v oboru i mimo obor vždy zhruba jedna třetina. Rozdíly byly zjištěny u položky docela a velmi snadného hledání práce. Docela snadně našla práci více než třetina absolventů v oboru (35%) a necelá čtvrtina (23%) mimo obor. Velmi snadné se zdálo hledání práce jak necelé pětině (17%) absolventů mimo obor, tak 15% absolventů pracujících v oboru. Absolventům končícím studium v letech 1998-2002 se zdálo nalezení odpovídajícího zaměstnání celkově obtížnější, než těm, kteří ukončili studium v roce 2001-02.

Absolventi se vyznačovali nízkou úrovní obavy ze ztráty zaměstnání, a to bez ohledu na to, zda pracovali nebo nepracovali v oboru. Tato shoda se promítla do hodnocení, kdy vždy plná čtvrtina absolventů obou skupin nesdílěla žádné obavy, další zhruba dvě pětiny spíše obavy připustily. Tento fakt naznačil sebedůvěru a konkurenceschopnost absolventů VŠB-TUO s jinými účastníky na trhu práce. Při komparaci odpovědí z let 1998-2000 a 2001-02 jsou patrné větší obavy ze ztráty zaměstnání u absolventů končících studium na konci 90. let.

Až do roku 1990 řešil minulý režim na základech plánované ekonomiky přiřazování pracovních míst absolventům škol. Nové podmínky vyžadují větší invenci ze strany uchazečů, nicméně jsou určeny vývojem transformace. Ten byl obecně pro absolventy první poloviny devadesátých let „příznivý“. Z absolventů měli celkem dvě třetiny (65%) již po ukončení školy zajištěnou práci, z toho výraznější polovina dokonce již před promoci. Tomu odpovídají i celorepubliková zjištění výzkumu P. Kuchaře (2000).

V druhé polovině devadesátých let v souvislosti s výraznějším akcentem na restrukturalizaci průmyslu a podniků a nárůstem nezaměstnaností začalo docházet k problémům na trhu práce. Strukturální nezaměstnanost typická pro MSK však absolventy vysokých škol nezasáhla takovou měrou, jako kategorie středoškoláků nebo vyučených. I přes tuto skutečnost se podíl těch absolventů, kteří měli v době ukončení školy již zajištěna pracovní místa, začal měnit. Výrazně ubylo absolventů, kteří se zajímali o práci ještě před promoci, na čtvrtinu (25%), stejně tak významně na necelou pětinu poklesl podíl těch, kteří se začali o práci zajímat ihned po promoci. Vedle toho si po roce 1995 přibližně jedna čtvrtina absolventů začala hledat práci až půl roku po promoci a současně přibyli i ti, kteří tuto „záležitost“ odsunuli za ještě delší časový horizont jednoho roku a více. Podíl absolventů hledajících práci půl roku až rok vzrostl z počátku 90. let na jejich konci na jejich násobek (z 5% na 10%) a po roce 2000 jen nepatrně klesl. Kategorie absolventů vstupujících do prvního zaměstnání až po roce a později představovala téměř jednu desetinu.

Obrázek 18. Doba hledání zaměstnání absolventy v letech 1992-2002 (v%).



Zdroj: Data FRVŠ VŠB-TUO

Výrazná polovina absolventů z let 1998-2002 pracujících v oboru měla zajištěno pracovní místo už v době před promocí (26%) nebo těsně po ní (27%). Znamená to, že každý druhý absolvent, již v době závěru studia věděl, kde a na jaké pracovní pozici bude rozvíjet svou kariéru. Další výrazná čtvrtina absolventů získala pracovní místo v oboru do půl roku (28%) a desetině se to podařilo do jednoho roku (10%). Osm procent absolventů pracujících v oboru uvedlo, že „sháněli“ práci déle než jeden rok. U absolventů pracujících mimo obor byly zjevné dvě tendence. Menší část, tj. zhruba dvě pětiny, získaly práci buď už v době studia (20%) nebo ihned po promoci (18 %), větší část později, a to do půl roku (36%), za rok (13%) nebo za ještě delší dobu (11%). Absolventi, kteří promovali po roce 2000, byli při hledání zaměstnání celkově aktivnější a samostatnější.

Absolventi si na začátku 90. let i nového tisíciletí nejčastěji hledali práci ještě před promocí nebo v době ukončení školy, častěji však hned po promoci. V té době ale pětina absolventů získala práci až do půl roku po skončení studia a tento podíl na stejné úrovni varioval i v dalších letech. Na druhé straně celkem nízký podíl absolventů (kolem 5%) hledal práci déle než rok a ještě více a tento podíl se zvýšil na dvojnásobek v letech 2001-02. (V souboru bylo 15% respondentů, kteří se k této otázce nevyjádřili a můžeme se domnívat, že v době výzkumu ještě nebyli zaměstnání). Z komparace těchto výsledků s daty vstupu absolventů vysokých škol v ČR na trh práce jsou patrné obdobné trendy⁸⁸.

Analýza potvrdila, že postoje absolventů z hlediska doby „hledání“ zaměstnání jsou relativně koherentní a vždy existuje početně menší část těch, kteří vstup do zaměstnání z různých důvodů odkládají.

7. 3 Stabilizace absolventů a možnosti mobility

Vstupem do světa práce prodělávají absolventi jednu z nejvýznamnějších životních změn. Vstupují do nových sociálních rolí a sociálních vztahů a často nevědí, co se od nich ve formální i neformální sféře podniku očekává. Pokud vezmeme v úvahu získaná data z hodnocení školní přípravy, tak jsou sice vybaveni širokou škálou teoretických i speciálních oborových vědomostí, ale již méně praktickými zkušenostmi a znalostmi práce s lidmi a řízení organizace. To znamená, že nejsou dostatečně připraveni řešit pracovní problémy a úkoly zabezpečující cíle organizace. Větší podniky v rámci řízení lidských zdrojů proto

⁸⁸ Zhruba čtvrtina absolventů začala hledat práci již před ukončením studia, ostatní až v době ukončení studia (Kuchař, 2000:43).

zpracovávají pro absolventy plány adaptace. Tyto plány nástupní praxe se skládají z období odborného růstu a budování kariéry. Myšlenka adaptačního procesu absolventů však není novou vymožeností, byla realizována v praxi velkých podniků již v druhé polovině minulého století (Informační bulletin pro absolventy VŠ Tesla Rožnov, Plán adaptačního procesu VHJ Vítkovice, apod.). V podstatě jde o řízení, plánování a rozvoj kariéry.

Míra stabilizace a mobility na začátku profesní dráhy měla na rozdíl od změny v průběhu nástupní praxe svá specifika, na která se nyní zaměříme. Absolventi nejčastěji svou pracovní dráhu začínali na pracovních místech, která souvisela s vystudovaným oborem. V první polovině 90. let každý třetí až čtvrtý absolvent nenašel práci ve svém oboru, přestože ji hledal. Nástup do jiného nebo příbuzného oboru zdůvodňovali tím, že jim sice práce v oboru nabídnuta byla, ale z jejich hlediska špatně placená nebo je vystudovaný obor jako možné povolání přestal zajímat (12%). Tito absolventi se rekrutovali převážně z hornicko-geologických oborů (85%), které se stále přestrukturovaly a tím absolventi někdy studovali obor, na který se původně nehlásili, anebo v některých případech studovali spíše z potřeby získat kvalifikaci, než ze zájmu o obor. Další skupinu tvořila téměř pětina absolventů pracujících mimo obor, která nenašla pracovní uplatnění ve vystudovaném oboru v místě svého bydliště. Důvody práce mimo obor uvedly jen dvě pětiny absolventů, kteří končili studium v letech 1992-95 a jedná třetina absolventů z let 1996-97. V dalších letech se k této otázce dotázání vyjadřovali marginálně.

Tento vývoj podporují i data průzkumu „Postoje studentů technických fakult ke studiu“ v roce 1995, která odhalila diferenciaci postojů podle fakult v motivaci ke studiu na VŠB-TUO. V něm zhruba polovina studentů uvedla dlouhodobější zájem o obor již od střední školy (FEI, FS), čtvrtina v něm „našla zalíbení“ v průběhu studia (nejčastěji FMFI, HGF) a zbývajícím vyhovoval zčásti. Ze závislosti na předchozím typu vzdělání vyplynulo, že absolventi gymnázií významně častěji než absolventi jiných typů středních škol byli schopni se „přeorientovat“ a najít v oboru seberealizaci. Mezi absolventy středních odborných škol bylo nejvíce těch, kterým obor vyhovoval jen zčásti a nebyli dostatečně flexibilní provést jakoukoli další změnu. Celkové pořadí důvodů ke studiu bylo následující: zájem o obor (45%), potřeba studovat (24%), získat výhodné postavení (18%), získat titul (6%), vyhovět přání rodičů (3%). Studentky, kterých je na technických oborech výrazně méně, uvedly zájem o obor až na druhém místě. Jako nejčastější důvod studia technického oboru udávaly potřebu studovat (37%), zájem o obor (32%) a získat výhodné postavení (20%). (Papřoková, 1996:34-35). Potřeba studovat nám dává další možnosti explikace, např. mít status vysokoškoláka, studovat „náhradní“ obor, školu, seberozvoj apod.

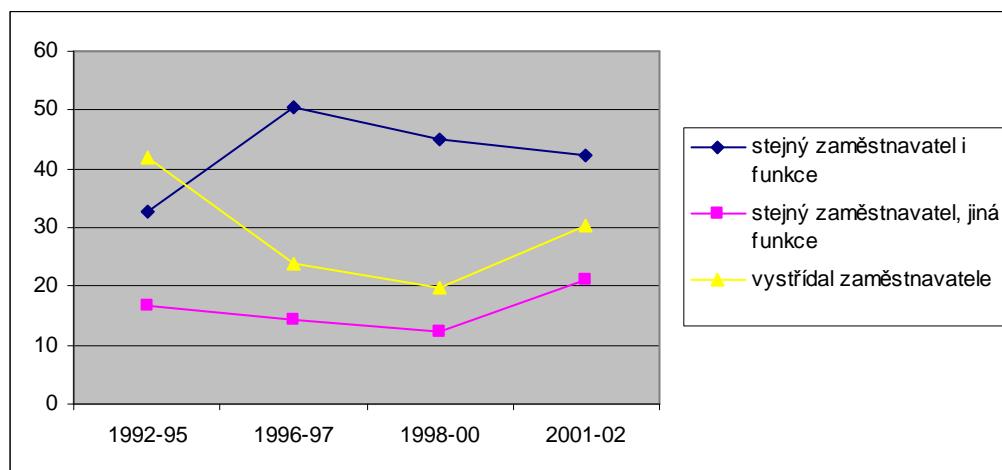
Úroveň stabilizace a pohybu v průběhu nástupní praxe odpovídala pohybům v průmyslu a mezi profesními skupinami. Pokud sledujeme stabilizaci, tak v první polovině 90. let svou pracovní dráhu s jedním zaměstnavatelem spojila zhruba polovina absolventů. Necelá polovina z nich v průběhu své nástupní praxe dosáhla změny pracovní funkce. Předpokládáme, že u vysokoškoláků šlo o postup v kariéře anebo o jiný druh pohybu spojeného s odborným růstem. Jinými slovy, práce u jednoho zaměstnavatele se absolventům z hlediska možnosti získat lepší postavení „vyplatila“.

Vnitřní formování a rozvoj kariéry ovlivňuje, jaké pracovní role jsou pracovníkům přidělovány. Toto se děje na základě cílů organizace, zásad pro řízení kariéry a hodnocení pracovníka - v technokratickém smyslu dosazování „správných lidí na správná místa“. Organizace by měly využívat na obsazování vedoucích míst vnitřního formování absolventů vysokých škol, namísto náboru zvenku. Tento způsob posiluje pracovní spokojenost absolventů.

Po roce 1995 došlo ještě k výraznější stabilizaci absolventů. Významně, až na jednu polovinu, vzrostl podíl těch, kteří zůstali pracovat u jednoho zaměstnavatele na stejné pracovní pozici. Vertikální mobilitou u svého původního zaměstnavatele prošel zhruba každý

sedmý absolvent. Znamená to, že na počátku druhé poloviny 90. let, kdy se začaly uskutečňovat změny spojené se sociálně-ekonomickou reformou, se na jedné straně podíl stabilizovaných absolventů zvýšil celkově na dvě třetiny, kdy svou kariéru s jedním zaměstnavatelem spojili dva ze tří absolventů, ale na druhé straně se jejich možnosti postupu výrazně snížily. Zatímco v předchozím období necelá polovina ze stabilizovaných dostala příležitost k postupu, v druhé polovině 90. let takovýchto absolventů byla zhruba už jen jedna třetina. Šance na změnu funkce těch, kteří se adaptovali a stabilizovali u jednoho zaměstnavatele, se tedy v průběhu 90. let snižovaly a na jejich konci dosáhly úrovně kolem 12%. Po roce 2000 téměř dvě třetiny absolventů pracovaly u zaměstnavatele, u něhož nastoupily do prvního zaměstnání (61%) a zhruba třetina z nich v průběhu své nástupní praxe změnila pracovní funkci. Je zřejmé, že získat v organizaci v hierarchii řízení vyšší pozici, už nebylo tak snadné. K nejstabilizovanějším patřili absolventi elektrotechnických oborů (48%). Ti nejčastěji zastávali stejnou pracovní funkci u svého prvního zaměstnavatele. Tento fakt jen potvrzuje zkušenost, že především absolventi, kteří studovali ze zájmu o obor (FEI, FS), častěji než ostatní preferovali profesní dráhu „specialisty“ před klasickou kariérou, která vychází z jiných motivů.

Obrázek 19. Změna zaměstnavatelů a funkce absolventů VŠB-TUO v letech 1992-2002 (v%).



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Migrace absolventů byla v první polovině 90. let vysoká, zaměstnání změnili zhruba dva z pěti. Snadnost těchto změn nepochybně souvisela se situací na trhu práce, kdy až do roku 1995 mezi dvěma třetinami absolventů převládal názor, že práci je možno získat docela snadno. Pokud se podíváme na vývoj migrujících absolventů, jejich pohyb se od poloviny 90. let výrazně snížil a vůči nárůstu stabilizovaných se vyvíjel zrcadlově. Zhruba čtvrtina ze všech absolventů již v průběhu své profesní dráhy pracovala u více zaměstnavatelů, nejčastěji u dvou. V letech 2001-02 se jejich podíl zvýšil na necelou třetinu.

Od druhé poloviny 90. let se v reflexi konkrétních změn v hospodářských organizacích snížil jak optimismus při hledání práce, tak podíl migrujících, a to až na pětinu do konce 90. let. Nalezení práce se stalo pouze pro jednu třetinu docela snadné, ale pro další třetinu již bylo přijatelně obtížné. Tyto dva postoje se staly typickými v hodnocení obtížnosti nalezení zaměstnání a tendencí migrovat pro celé další období.

K nejflexibilnějším absolventům, co se týče změny zaměstnavatele a zaměstnání, patřili absolventi EkF a HGF. Důvody této změny zřejmě u jednotlivých skupin profesí nebyly identické. Jejich mobilitu můžeme interpretovat jak možnosti široké aplikovatelnosti ekonomických oborů ve všech odvětvích výroby, tak širokým teoretickým základem studia HGF. Mobilita souvisí nejen s možnostmi pohybu na trhu práce, vystudovaným oborem a

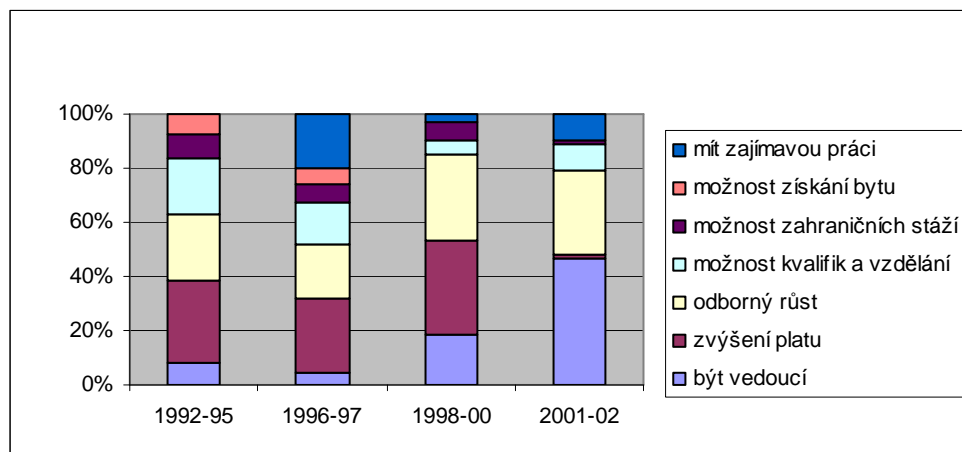
snadností nebo obtížností při získávání pracovního místa, ale i ochotou ke změně. Většina absolventů se ve své profesní dráze stabilizovala v odvětví, do kterého nastoupila. Relativně stabilními byli absolventi FAST a FMFI, zčásti i absolventi FEI. Nejvíce migrujícími absolventy mezi odvětvími byli ekonomové, zčásti i absolventi FS a HGF.

7. 3. 1 Latentní změna a její důvody

Empiricky se mezi nejčastější subjektivní příčiny odchodů z organizací řadí neodpovídající mzdové ohodnocení, pak následuje nevyjasnění kompetencí a pracovních požadavků, neuspokojení z práce a špatné vztahy se spolupracovníky a nadřízeným (Milkowich, Boudreau, 1993). Uvedené příčiny jsou jak materiální, tak nemateriální povahy a vypovídají o řízení podniku a vytváření žádoucích podmínek a pobídek. Pro kvalifikované pracovníky je významná samotná práce a činnost, při které mohou uplatnit vlastní přístup, samostatnost, odpovědnost a mohou se dále rozvíjet.

Absolventi VŠB-TUO vybírali na nominální škále jednu ze sedmi uvedených možností, kvůli které by změnili zaměstnání. Prioritu faktorů, které by měly rozhodnout o změně zaměstnavatele v průběhu deseti let znázorňuje následující obrázek.

Obrázek 20. Preference upřednostňovaných faktorů podle roku ukončení studia při rozhodování o změně zaměstnání (v %).



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

K potenciálním důvodům flukuačních tendencí v první polovině 90. let nejčastěji náleželo vyšší platové ohodnocení, možnost odborného růstu a zvýšení kvalifikace. Až na čtvrtém místě v pořadí preferencí uváděli faktor získání vedoucí funkce, pak následovaly zahraniční stáže a možnost získání bytu. V druhé polovině devadesátých let pořadí důvodů, kromě preference platu, doznalo změny. Ta signalizovala, že absolventi začali přikládat větší význam vykonávané práci a dalšímu vzdělávání. Od druhého pořadí nabyla na důležitosti zajímavost práce, možnost odborného růstu, rozšiřování vzdělání a zahraniční stáže. Získání vedoucí funkce mělo tehdy pro absolventy jen o něco větší význam, než možnost získání bytu.

Ke změně v motivaci absolventů došlo po roce 2000, kdy aspirace na pozici vedoucího ve srovnání s rokem 1992-95 vzrostly více než šestkrát a z první pozice zcela vytlačily do té doby jednoznačně převažující požadavek zvýšení platu. Současně se mezi absolventy vysoké školy, a to téměř u každého třetího, začaly výrazněji než v předchozím období zvyšovat ambice na odborný růst. S tím souvisely požadavky na možnosti zvyšování kvalifikace, zajímavosti práce a postupu. Názory absolventů VŠB-TU se podle příslušnosti k jednotlivým fakultám v této sledované oblasti příliš nelišily.

Získané postoje korespondují s hodnocením pracovní spokojenosti i s uplatněním na trhu práce. Tato okolnost často stabilizovala absolventy v průběhu nástupní praxe jak u stejného zaměstnavatele, tak v odvětví, kde mohli uplatnit svou kvalifikaci.

7. 3. 1. 1 Vliv finančního ohodnocení na stabilizaci a změnu

K nejvýznamnějším faktorům nižší spokojenosti i případné změny zaměstnání patřilo v průběhu 90. let finanční ohodnocení. Je nesporné, že odměňování má vazbu na pracovní výkon a tím i na rozvoj kariéry. Má souvislost s názory absolventů na spravedlnost v odměňování a mzdové rozdíly mezi jednotlivými profesemi, pozicemi, pracovními činnostmi. Při dlouhodobější nespokojenosti se zpravidla podílí na odchodech. Organizace se snaží získat a udržet kvalitní zaměstnance, odměnit jejich výkonnost a přínos organizaci. I když v poslední době peníze nejsou jako pobídka k vyššímu výkonu ceněny, bývá v této souvislosti uváděn názor, že „k tomu, aby se jimi opovrhovalo, je třeba je mít“ (Deibl, 1991). Pro srovnání mezd zde použijeme objektivní data vývoje průměrných mezd v MSK a udávané platy absolventů. .

Podle šetření ČSÚ se v období let 1990- 2000 zařadila Ostrava a Karviná, a to i přes zavádění útlumových programů a změny výroby, mezi okresy s nejvyššími příjmy v ČR. Po roce 1998 se k nim přiřadil i Frýdek-Místek. O vývoji průměrných měsíčních mezd na regionální úrovni nás informuje následující tabulka.

Tabulka 9. Vývoj celkové průměrné měsíční mzdy v okresech a kraji v Kč (k 1.12.2001)

Správní jednotka	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 ¹⁾
o. Bruntál	6 900	8 110	8 834	9 460	10 163	10 953	11 910	11 795
o. Frýdek-Místek	8 486	9 893	10 652	12 054	12 315	12 768	13 818	13 385
o. Karviná	8 698	10 177	11 180	11 852	11 232	11 688	12 893	12 292
o. Nový Jičín	7 201	8 678	9 672	10 373	11 443	12 356	13 573	13 029
o. Opava	7 417	8 746	9 646	10 204	11 013	11 664	12 804	12 276
o. Ostrava-město	9 108	10 673	11 613	12 634	14 045	14 575	15 887	15 336
Moravskoslezský kraj	8 237	9 787	10 719	10 931	12 506	13 096	14 284	13 792
Česká republika	8 172	9 684	10 698	11 706	12 665	13 484	15 125	

Zdroj: Český statistický úřad, údaje k 31.3.2002

V období let 1991-2001 se prohloubila diference průměrných hrubých mezd od průměrných hodnot za ČR u hl. města Praha. V MSK se až do roku 1998 pohybovaly mírně nad průměrem ČR (ČSÚ, Tvrđý, 2007). V rámci kraje však vzhledem k lokalizaci průmyslu docházelo k výrazným rozdílům. V průběhu devadesátých let mzdy pracovníků v těžbě a hutích byly stále relativně vysoké a v roce 2000 přesahovaly 13.000,- Kč.

Až do roku 1997 se platy udávané absolventy pohybovaly v průměru kolem 12 tisíc Kč. Byly „nadstandardní“ a přesahovaly republikový i regionální průměr. Nad celouniverzitní průměr (12 tisíc Kč) se dostali především absolventi elektrotechnických a ekonomických oborů. Představy absolventů o finančním ohodnocení se v tomto období naplnily, spokojeni se mzdou byli celkem tři ze čtyř absolventů (74%). V dalším období od roku 1998 se tento podíl snížil o polovinu. Příčinou byla subjektivně nesplněná očekávání s finančním ohodnocením v realitě podniku, tak narůstající rozptýl ve výši platu absolventů podle odvětví, organizace a pozice v její hierarchii. Koneckonců i absolventy uváděná průměrná mzda kolem 10.500,-Kč se přiblížila celorepublikovému i regionálnímu průměru, u některých oborů poklesla. Vyšší finanční ohodnocení měli pouze absolventi elektrotechnických oborů a informatiky, i když nad průměr se dostávali i absolventi strojních oborů následování ekonomy.

V letech 2001-02 postupně začalo docházet k vyššímu finančnímu oceňování kvalifikace a výkonu, současně i růstu průměrných platů. Měsíční plat jedné třetiny absolventů přesahoval 20 000,- Kč, ostatní pobírali platy nižší. Necelá jedna třetina udala

příjem v rozmezí od 15 001- 20 000,-Kč a více než pětina se pohybovala v platové kategorii od 12 001- 15 000,- Kč. Průměrný plat v ČR v té době představoval 15 000,-Kč. Je pochopitelné, že s vývojem mezd byl nějakým způsobem spokojen téměř každý druhý (49%) a „zčásti“ každý čtvrtý absolvent (26%). K otázce platu se v roce 1997 nevyjádřilo 5% absolventů, v dalších letech se jejich podíl zvýšil. Navíc jde o údaje uváděné absolventy. Tato skutečnost nabádá k opatrnosti v interpretacích, ale pokud jsou zjištěná data validní, můžeme hovořit o nadprůměrném platovém ohodnocení absolventů techniků v průběhu nástupní praxe.

Peníze mají silný motivační význam pro změnu zaměstnání. S růstem vzdělání a pozice se začínají uplatňovat motivy odlišné, a to význam statusu, seberealizace, autonomie, aj. Můžeme předpokládat, že absolventi očekávali vzhledem ke svému vzdělání automaticky i vysoké finanční ohodnocení své práce. Přestože byli s platem spokojeni mírně nadprůměrně a vykazovali vysoké finanční ohodnocení, přesto v 90. letech byli ochotni při nabídce vyššího platu přejít k jinému zaměstnavateli. Po roce 2000 se struktura jejich motivů začala měnit ve prospěch „růstových“.

7. 3. 1. 2 Odborný růst a postup

Vzdělání a kvalifikace patří mezi významné mobilitní kanály. Další vzdělání a odborný růst jsou konstruktivními prvky zvyšování konkurenceschopnosti, mobility i pracovní spokojenosti. Cílem kvalifikačního vzdělávání, na rozdíl od široce pojatého vzdělávání, je snaha naučit jedince pracovním požadavkům a rozvíjet i dovednosti potřebné v budoucnu. Další vzdělání by mělo vycházet z opatření umožňujících postup, převzetí manažerských pozic a výchovy specialistů. Mělo by podporovat rozvoj tvořivého uplatnění a kompetencí. Má-li být podnik na trhu úspěšný, musí nejen zvyšovat své nároky na pracovníky, ale i zaujmout určitou filosofii investování do lidského kapitálu. Jde o oblast problematickou s „odloženým“ efektem, jak už bylo popsáno v první části této práce. Rozhodnutí o investicích předpokládají spíše stabilnější ekonomické prostředí a dlouhodobější strategie. Existuje navíc obava, že typ techniky, jenž je spojen s vysokými investicemi, nestimuluje dostatečně růst sofistikované kvalifikace a náročné vzdělanosti.

Absolventi získali v průběhu studia určité představy o možnostech dalšího vzdělávání, které se jim na počátku devadesátých let plnily mírně nadprůměrně, a po mírném rozčarování v druhé polovině 90. let se po roce 2000 v souvislosti s novými přístupy v organizaci a řízení a zdůrazňováním lidského kapitálu dostalo na úroveň první poloviny 90. let. Nejvíce se splnila očekávání zvyšování kvalifikace absolventům „rozvojových“ oborů. Je to pochopitelné, protože právě v informačních technologiích a strojírenství dochází k rychlému zastarávání poznatků.

Ve velkých organizacích bývají v rámci personálního řízení rozpracovávány koncepce profesionální kariéry pracovníků, která souvisí s dalšími oblastmi sociálního projektu personálního řízení, a to především s průběžně zjišťovanou odbornou přípravou, dalším vzděláváním a pracovním hodnocením. Má provázanost s vnitropodnikovou mobilitou v organizaci. Na vedoucí místa se nejvíce absolventů propracovalo vnitřním nábojem v první polovině 90. let a po roce 2000, kdy v organizaci postoupil přibližně každý třetí. Vedle toho ještě vedoucí pozici ihned po škole získalo zhruba o polovinu absolventů méně. I přes tento objektivně vysoký podíl absolventi uvedli, že ze všech představ o zaměstnání se jim nejméně naplnily právě ty, které souvisely s možností funkčního postupu, a to po celé sledované období. Aspirace na vedoucí pozice jsou spojovány především s možností větší autonomie a seberealizace. Samozřejmě je s vedoucí pozicí spojen i finanční vzestup, který je podle

kvalifikace odlišně vnímán, jak u nás odhalily další výzkumy (Vláčil, 1997)⁸⁹. Vedoucí pracovníci vykazují obvykle jinou strukturu potřeb, než „běžní“ zaměstnanci. Navíc musíme rozlišovat i různé úrovně hierarchie. Na vyšších úrovních je zdůrazňována především seberealizace a intelektualizace, kdežto na nižších spíše zaměstnanecké aspekty a podle Herzberga „hygienické“ vlivy. Proto nedostatek možnosti odborného růstu a vzestupu u vysokoškoláků může zapříčínovat přechody k jiným zaměstnavatelům, kde jsou tyto potřeby více akceptovány.

7. 4 Pracovní spokojenost

Spokojenost znamená příznivý emocionální stav, uspokojené potřeby. Pokud rozšíříme tento stav na oblast práce znamená to, že nás tato práce uspokojuje. Spokojenost vychází z hodnocení vykonané práce. S pojetím práce jako prostoru pro seberealizaci a pracovní spokojenost se setkáváme v humanistických koncepcích vědy o řízení, kdy se změnil pohled na vztah zaměstnanců k organizaci i naopak. Prokázalo se, že k dvěma hlavním faktorům, které ovlivňují způsob, jakým daná organizace dosahuje stanovených cílů, náleží lidský kapitál a pracovní spokojenost jejich zaměstnanců. Na úrovni jednotlivců je pracovní spokojenost spojena s jejich potřebami a motivací, na úrovni organizace závisí na vytváření vhodných pracovních pobídek, podmínek a celého systému řízení.

V definicích pracovní spokojenosti není shoda, ale přesto se setkáváme s různými přístupy a pojetím. Účelná jsou například hlediska, která vycházejí z orientace na potřeby⁹⁰ nebo z teorie nabídek⁹¹. Pracovní spokojenost bývá autory vymezována jako „rovnováha mezi potřebami a očekáváními pracovníka ve vztahu k práci a mezi jejich uspokojováním“ (Sarapata, Doktor, 1962, s. 230). Tato očekávání se týkají odměn a aspirací, postupu, pracovních podmínek, mezilidských vztahů, možností rozhodování a dalších charakteristik, které odpovídají specifikům organizace, zastávané pozice a práce, které se však vyskytují u různých pracovníků v nestejném stupni. Bylo potvrzeno, že rozdílnost potřeb a hierarchie očekávání jsou společné u určitých kategorií podle povolání, kvalifikace, vykonávané práce, věku, pohlaví, případně regionu. Proto vzhledem k homogenitě jednotlivých souborů absolventů můžeme na jedné straně očekávat relativní blízkost jejich postojů k pracovní spokojenosti, na druhé straně můžeme očekávat větší pracovní spokojenost absolventů na manažerských místech i absolventů pracujících v oboru, na rozdíl od těch, kteří vedoucí pozici nezastávají nebo pracují mimo obor. Můžeme dále předpokládat, že absolventi budou spokojenější než absolventky, které méně často zastávají manažerské pozice nebo vykonávají méně zajímavou práci.

Naše analýza byla inspirována přístupy ke studiu zkoumání pracovní spokojenosti, které v minulosti rovněž představovaly parciální jev v rámci výzkumů práce⁹². Spokojenost s prací utvářejí činitele objektivní a subjektivní povahy. Ze subjektivních podle Možného patří k nejvýznamnějším osobnostní individuální psychické rysy a sociální charakteristiky zaměstnance, které mají velkou váhu jako intervenující proměnné ve vztahu ke spokojenosti (Možný, 1971). Velký význam má i schopnost přizpůsobit se určitým pracovním podmínkám. Adaptace nového pracovníka na pracovní prostředí je značně závislá na úrovni mezilidských

⁸⁹ Nejsilnější diferencující vliv má spokojenost s pracovní funkcí, tj. podle pracovního zařazení. Podle něho se váha jednotlivých charakteristik práce (spravedlnost v odměňování, obsah práce, využití schopností a vztahy mezi zaměstnanci) u dělníků a techniků/mistrů mění.

⁹⁰ Například teorie Maslowa, Herzberga, Alderfera

⁹¹ Rozlišujeme pobídky vnitřní a vnější, materiální a nemateriální.

⁹² Spokojenosti pracovníků v práci byla u nás věnována velká pozornost, jak tomu nasvědčují například práce, Možného (1971, 1974), Vláčila (1997) a dalších, tak výsledky různých výzkumných zpráv a sociálních analýz podniků z předlistopadové doby, které byly zkoumány především v souvislosti se stabilizací pracovníků, např. Stabilizace pracovníků na externích montážích (např. Durčok a kol., 1980, Musil 1982, 1984), aj.

vztahů, zvláště na vztahu s nadřízeným. U některých jedinců jde o složitý proces sociálního přizpůsobení.

Mezi základní faktory, které pozitivně ovlivňují spokojenost zaměstnanců s prací, patří: mzda, charakter a obsah vykonávané práce, seberealizace, organizace práce, interpersonální vztahy, možnost postupu, pracovní podmínky, systém zaměstnaneckých výhod a možnost účasti na řízení. Z dalších významných činitelů, které mají vliv na pracovní spokojenost zaměstnanců, je nejčastěji uváděna otevřenost firmy vůči změnám, demokratické vedení a autonomie, možnosti vzdělávání, model odměňování a plán rozvoje každého zaměstnance. Uvedený výčet oblastí postihuje ty nejdůležitější, které hrají významnou roli i při posuzování *firemní kultury* a s tím spojené spokojenosti pracovníků. Úroveň pracovní spokojenosti vypovídá o vztahu k práci, profesi i k podniku.

Nespokojení zaměstnanci mají větší tendenci měnit zaměstnání a podnik zpravidla musí investovat více prostředků do náboru nových pracovníků, jejich školení a rozvoje. V této souvislosti Výrost a Slaměník (1998) upozorňují, že spokojení zaměstnanci jsou obecně produktivnější, chodí raději do práce, méně často mění práci a mají menší procento pozdních příchodů, a proto se vyplatí do jejich spokojenosti investovat. Pracovní spokojenost tak ovlivňuje pracovní chování, pracovní úsilí a má vliv na stabilizaci a motivaci pracovníků. Někteří autoři chápou pracovní spokojenost jako univerzální nástroj řízení i jeho cíl.

Pracovní spokojenost může být studována jako jeden z výstupů kvality pracovního života, kdy kvalita pracovního života je chápána jako hierarchie pojmů, která obsahuje životní spokojenost (na vrcholu hierarchie), pracovní spokojenost (uprostřed) a spokojenost se specifickými aspekty práce, např. spokojenost se mzdou, spolupracovníky, nadřízenými, aj. (Dann, Griffin, 1999). Podle Dvořákové (2005) je kvalita pracovního života jedním z faktorů ovlivňujících produktivitu, a proto je považována za významné měřítko schopnosti organizace vytvářet hodnoty. Je zde kladen důraz na zlepšování lidské dimenze práce, kdy zaměstnavatelé by se měli pokoušet o její zkvalitňování prostřednictvím zavádění participativního řešení problémů, restrukturalizaci práce, zaváděním inovačních systémů odměňování a zlepšováním pracovního prostředí. Podle studií European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005) je možno chápat zlepšování kvality pracovního života v podobě realizace těchto cílů:

- zabezpečení jistoty kariéry a zaměstnání.
- zachování a zlepšování zdraví a well-being zaměstnanců.
- rozvíjení kvalifikace a kompetencí
- sladění pracovního a mimopracovního života.

Pracovní spokojenost je pojem velmi široký, multidimenzionální. Setkáváme se s různými přístupy ve vztahu k jejímu zkoumání. Bývá vyjádřena součtovým indexem spokojenosti z voleb na škálách, jež představují její operacionalizaci. Zpravidla se projevuje tendence rozkládat pracovní spokojenost na soubor postojů a znázornit ji jako škálu jednofaktorově, od silné nespokojenosti po silnou spokojenost. Tento přístup je v praxi nejběžnější a odpovídá přístupu, který byl u identifikace námi zkoumané pracovní spokojenosti, vzhledem k již vytvořené operacionalizaci aplikován. Jiný přístup vyjadřuje například Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní motivace⁹³, která motivační faktory

⁹³ Podle Herzberga k motivačním faktorům patří: úspěšný výkon, uznání, obsah práce, odpovědnost, vzestup a možnosti rozvoje. *Pracovní nespokojenost* je závislá na tzv. hygienických vlivech, tj. personální a sociální politice podniku (jistota pracovního místa, organizace práce) a frustrátory: nedostatečné odměňování, špatné vztahy, nedostatečné uplatňování kontroly, špatná reputace, pracovní podmínky, nízká bezpečnost práce.

označuje za faktory „příznivé situace“. Pokud chybí pozitivně formulované hygienické vlivy, vzniká nespokojenost, která bývá vysvětlována atribuční teorií nebo teorií spravedlivé směny aj. Někteří autoři, kteří vyšli z Herzbergovy teorie identifikovali pět klíčových dimenzí práce, které činí práci bohatší. Patří k nim rozmanitost, celistvost a významnost úkolu, autonomie a zpětná vazba (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1997, J. R. Hackman a G. R. Oldham, 1976). Autoři tvrdí, že práce s těmito charakteristikami bude pro zaměstnance více uspokojující a motivující než práce, která je nemá.

V této podkapitole budeme nejprve analyzovat vývoj pracovní spokojenosti absolventů VŠB-TUO v desetiletém období (1992-2002). Pak se zaměříme na souvislost jednotlivých aspektů práce jen u absolventů z let 1998-2002 (Data 02 a 04 nám svou elektronickou podobou umožnila provést komparace i korelace). Pokusíme se odhalit podíl vlivu vystudovaného oboru a dalších významných sociodemografických charakteristik na pracovní spokojenost. V poslední části této podkapitoly provedeme analýzu motivačního pole korelací zjištěné pracovní spokojenosti se splněním představ o práci. Při analýze vycházíme z operacionalizace jednotlivých faktorů práce tak, jak byly zjišťovány v opakovaných výzkumech absolventů vysokých škol. To nám na jedné straně umožňuje analyzovat data v delší časové řadě, na druhé straně vymezuje rozsah a možnosti analýzy.

7. 4. 1 Spokojenost absolventů s jednotlivými aspekty práce ve vývoji 1992-2002

Pro zachování časové posloupnosti se nejprve zaměříme na analýzu 16 aspektů práce, které mají vliv na pracovní chování a pracovní spokojenost. Tyto jednotlivé položky měli absolventi ohodnotit z hlediska spokojenosti na škále od 1 do 5 (kde 1: velká nespokojenost, 5: velká spokojenost s daným faktorem práce). Získaná data byla statisticky zpracována a následující tabulka nám přibližuje hodnoty aritmetických průměrů jednotlivých položek. Ve výběrovém souboru z roku 2002 se k jednotlivým položkám práce vždy přibližně 16% respondentů nevyjádřilo.

Tabulka 10. Spokojenost absolventů s jednotlivými aspekty práce (průměry)

	SPOKOJENOST	1992-95	1996-97	1998-00	2001-02
1	možnosti postupu	3.1	2.9	3.0	3.2
2	výše platu/mzdy	3.2	3.0	3.0	3.3
3	vztahy s nadřízeným	3.6	3.6	3.8	3.8
4	jistota místa	3.7	3.4	3.6	3.9
5	seberealizace	3.4	3.3	3.3	3.6
6	společenská prestiž zaměstnání	3.4	3.4	3.4	3.5
7	možnost uplatnit vlastní iniciativu	3.6	3.5	3.5	3.7
8	efektivnost vedení organizace	2.8	2.8	2.9	3.0
9	pracovní doba	3.8	3.8	3.8	3.7
10	zaměstnanecké výhody	3.3	3.2	3.2	3.4
11	náplň práce	3.7	3.6	3.7	3.8
12	množství práce	3.5	3.4	3.4	3.5
13	rozmanitost práce	3.7	3.5	3.6	3.7
14	zvyšování kvalifikace	3.3	3.2	3.2	3.4
15	přátelské vztahy	4.0	4.0	4.0	4.1
16	pracovní prostředí	3.7	3.6	3.7	3.7

Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Spokojenost absolventů VŠB-TUO s jednotlivými faktory práce nevykazovala v průběhu sledovaného období žádné dramatické odchylky. Pro absolventy byla charakteristická nadprůměrná spokojenost s většinou uvedených faktorů. V časové dimenzi celého období 1992-2002 byli nejvíce spokojeni se vztahy na pracovišti. Nadprůměrně spokojeni byli i s pracovní dobou, náplní a rozmanitostí práce, pracovním prostředím a s možností uplatnění vlastní iniciativy. Všechny tyto faktory byly jimi opakovaně hodnoceny velmi pozitivně (průměr nad 3.5). Je přirozené, že se na jejich subjektivním hodnocení projevy i změněné podmínky trhu práce a hospodářských organizací, ke kterým došlo v druhé polovině 90. let. Mírné omezení proto pociťovali v možnostech postupu, což ohodnotili v letech 1996-97 těsně pod průměrem. V průběhu 90. let nebyli zcela spokojeni ani s efektivitou vedení organizace. Tato rozmrzelost pramenila ze všech změn (vlastníků, velikost organizace, výroby, managementu), které byly pro tuto dobu typické a odrážely se někdy ve „zvláštním“ fungování podniků, jednak z konfrontace absolventů s teoriemi o řízení v praxi.

Pro absolventy byla velmi významná seberealizace, kdy vysoce zvláště v první polovině 90. let a po roce 2000 hodnotili rozmanitost a náplň práce i možnosti rozvoje iniciativy. Podobně ohodnotili i některé aspekty zaměstnání, a to jistotu pracovního místa, se kterou v druhé polovině 90. let vyjádřili proti srovnávanému období nižší spokojenost. Na druhé straně na úrovni kolem průměru oscilovaly již na počátku sledovaného období hodnoty spokojenosti s postupem a mzdou, které v případě postupu se v letech 1996-97 dostaly těsně pod průměr (2.9). Od roku 1998 byli absolventi téměř se všemi aspekty práce spokojenější a k nárůstu nepříznivého hodnocení již nedošlo. Úroveň spokojenosti vykazovala buď další mírné zvýšení jak v motivátorech (náplň a rozmanitost práce, možnost postupu, zvyšování kvalifikace), tak v hygienických vlivech (pracovní prostředí, plat, jistota místa, efektivnost vedení organizace) anebo stagnaci (prestiž, pracovní prostředí). Absolventi z let 2001-02 příznivěji ohodnotili faktor seberealizace i prestiž povolání a prvně i efektivitu vedení organizace (3).

Z komparace výsledků v kontinuitě let 1992-2002 byly absolventy po celé sledované období dlouhodobě vysoce hodnoceny mezilidské vztahy. Kromě neformálních vztahů absolventi vysoce kladně ohodnotili zaměstnanecké vztahy. Absolventi od nich očekávají především usnadnění adaptace v podniku v době nástupní praxe. Zahrnují otevřenou komunikaci a zpětnou vazbu, která napomáhá kooperaci i organizaci. Vysoká úroveň spokojenosti absolventů s pracovní dobou a pracovním prostředím tento fakt potvrzuje (průměr v intervalu od 3.5 do 3.8).

Na nadprůměrné úrovni oceňovali možnosti realizace vlastního potenciálu (náplň a rozmanitost práce, možnost uplatnění vlastní iniciativy, množství práce a společenskou prestiž zaměstnání). Přitom ale seberealizace jako samostatná položka se do této skupiny vysoce hodnocených aspektů spokojenosti s prací (průměr 3.6) překlopila až po roce 2000.

Absolventi se v průběhu 90. let kriticky vyjádřili k efektivitě vedení organizace, kdy zejména v jejich druhé polovině organizace hledaly nové trhy i způsoby řízení. Hodnocení efektivity řízení podniků se až na konci sledovaného období vychýlilo pozitivním směrem, takže se dostalo spolu s finančním ohodnocením práce v druhé polovině 90. let a na konci sledovaného období na hranici průměru.

Spokojenost absolventů s možností postupu v organizacích v první polovině devadesátých let ještě nezasazenými restrukturalizacemi byla nadprůměrná. Nepříznivěji se k ní vzhledem k realitě podniku vyjádřili pouze absolventi z let 1996-97 (2.9). Postup bývá spojován s mobilitou. Tento pohyb bývá vázán na kariérový rozvoj a souvisí s možnostmi organizační struktury podniku. Na postup má vliv pracovní výkon, zkušenosti i z jiných

oblastí práce, hodnocení nadřazeným a plán kariéry. Z toho vyplývá nejednoznačnost typů profesních a kariérových drah.

Co se týká dynamiky, tak největší meziroční pohyb v hodnocení absolventů zaznamenal po roce 1998 nárůst spokojenosti s jistotou pracovního místa, která souvisela s novými vlastnostmi trhu práce i hospodářských organizací v kontextu s vysokoškolským vzděláním absolventů. Se změnami podniků a práce byli absolventi více spokojeni v možnostech seberealizace. Zhruba od roku 1998 se postupně zvyšovala spokojenost s náplní a rozmanitostí práce a v dalším období se pro absolventy zlepšily i podmínky pro možnosti zvyšování kvalifikace a uplatnění iniciativy při práci. Nezbytnost kvalifikace a dalšího vzdělávání si začali uvědomovat absolventi v souvislosti s rostoucí obtížností hledání práce a nezaměstnaností na trhu práce. Pro lepší uplatnitelnost na trhu práce a zlepšení konkurenceschopnosti v podnikatelském prostředí organizací preferovali možnosti dalšího vzdělávání i před takovými stránkami práce, jakým je finanční ohodnocení.

Spokojenost s výší platu a postupem vykazovala ze všech sledovaných aspektů práce od roku 1998 nejnižších průměrných hodnot. Cíle mzdové politiky směřují k růstu a efektivnosti organizace a snaze získat a udržet kvalitní zaměstnance, odměnit jejich výkonnost a přínos organizaci. Vyrovnané mzdové struktury ovlivňují výkon, účast na vzdělání, zintenzivnění rozvoje kariéry apod. Souvisejí s názory zaměstnanců na spravedlnost odměňování a mzdových rozdílů mezi jednotlivými pracovními činnostmi⁹⁴. S tím souvisí i hmotná stimulace, která zahrnuje hmotné služby a podnikové výhody, které jsou zaměstnancům poskytovány v rámci zaměstnaneckých vztahů. Účinky na pracovní chování ovlivňují nepřímo. Bylo zjištěno, že celková úroveň těchto výhod působí na spokojenost zaměstnanců, pokud odpovídá jejich sociálně-demografickým charakteristikám. Rovněž komunikace o těchto výhodách ovlivňuje spokojenost pracovníků, kteří obvykle jejich hodnotu podceňují a často je vnímají nárokově a je pro ně samozřejmostí. Absolventy byly oceněny mírně nadprůměrně.

Pokud použijeme k vysvětlení teorii potřeb Maslowa, byli absolventi VŠB-TUO s vybranými aspekty práce spokojeni nadprůměrně, pouze v letech 1996 a 1997 vykazovala míra jejich spokojenosti mírný pokles. Při aplikaci teorie dvou faktorů Herzberga byla pro absolventy ve sledovaném období charakteristická spíše spokojenost, která se po roce 2000 ještě zvýšila. Spíše mírná nespokojenost s „hygienickými“ vlivy se po roce 1998 snižovala v letech 2001-02 zanikla. K absolventům s nejvyšší mírou pracovní satisfakce náleželi ti, kteří ukončili studium v letech 2001 a 2002.

Absolventi VŠB-TUO byli s většinou uvedených aspektů práce vysoce spokojeni. Velmi příznivě ohodnotili možnosti *seberealizace* (náplň, množství a rozmanitost práce, možnosti uplatnit iniciativu) a *sociální* aspekty (vztahy na pracovišti, vztahy s nadřízenými, kvalitou pracovního prostředí). V letech 1996-97 se jejich spokojenost s některými aspekty práce snížila (možnosti postupu, jistota pracovního místa), což souviselo s nově vzniklými a skutečnými problémy na trhu práce. Po roce 2000 se tyto položky dostaly opět mezi vysoce ohodnocené stránky práce, kdy pracovní spokojenost nejen stoupla, ale za celé sledované období pokryla z hlediska spokojenosti nejširší spektrum sledovaných charakteristik práce. Tito absolventi nadprůměrně ohodnotili (nad 3.5) deset ze šestnácti faktorů. S výhradami byli spokojeni s výší platu, zaměstnaneckými výhodami, možnostmi zvyšování kvalifikace a prestiží. Spokojenost s efektivností vedení se u nich pohybovala na hranici průměru a představovala za desetileté období jediný dissatisfakční faktor. Krátkodobou nespokojenost projeвили v možnostech postupu. Nejvyšší spokojenost naopak byla identifikována v oblasti interpersonálních vztahů na pracovišti.

⁹⁴ Bylo zjištěno, že dvě třetiny z dotázaných 350 zaměstnanců se domnívá, že vrcholové vedení dostává ze zisku nepřiměřeně velký podíl (Milkowich, Boudreau, 1993:555).

7. 4. 2 Rozložení spokojenosti mezi absolventy z let 1998- 2002

V předchozí kapitole byla prezentována úroveň spokojenosti absolventů VŠB-TUO s jednotlivými stránkami práce v desetiletém období. Nyní se zaměříme na analýzu pracovní spokojenosti podle vystudovaných fakult⁹⁵. Mezi fakultami byla zjištěny statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 0,05 v možnostech seberealizace a uplatnění iniciativy při práci (na škále 1-5, kde 1: velmi nespokojen, 5: velmi spokojen).

Nejlepší možnosti seberealizace i uplatnění kreativních přístupů při své práci zažívali absolventi „rozvojových“ fakult (3.8) a stavebních oborů. Mírně omezenější možnosti v tomto směru měli absolventi EkF (3.3) a FMFI (3.4). Obsah práce patrně nedává absolventům ekonomických a hutních oborů větší prostor pro případné používání jiných než standardizovaných postupů. Uprostřed mezi těmito postoji se nacházeli absolventi dalších fakult.

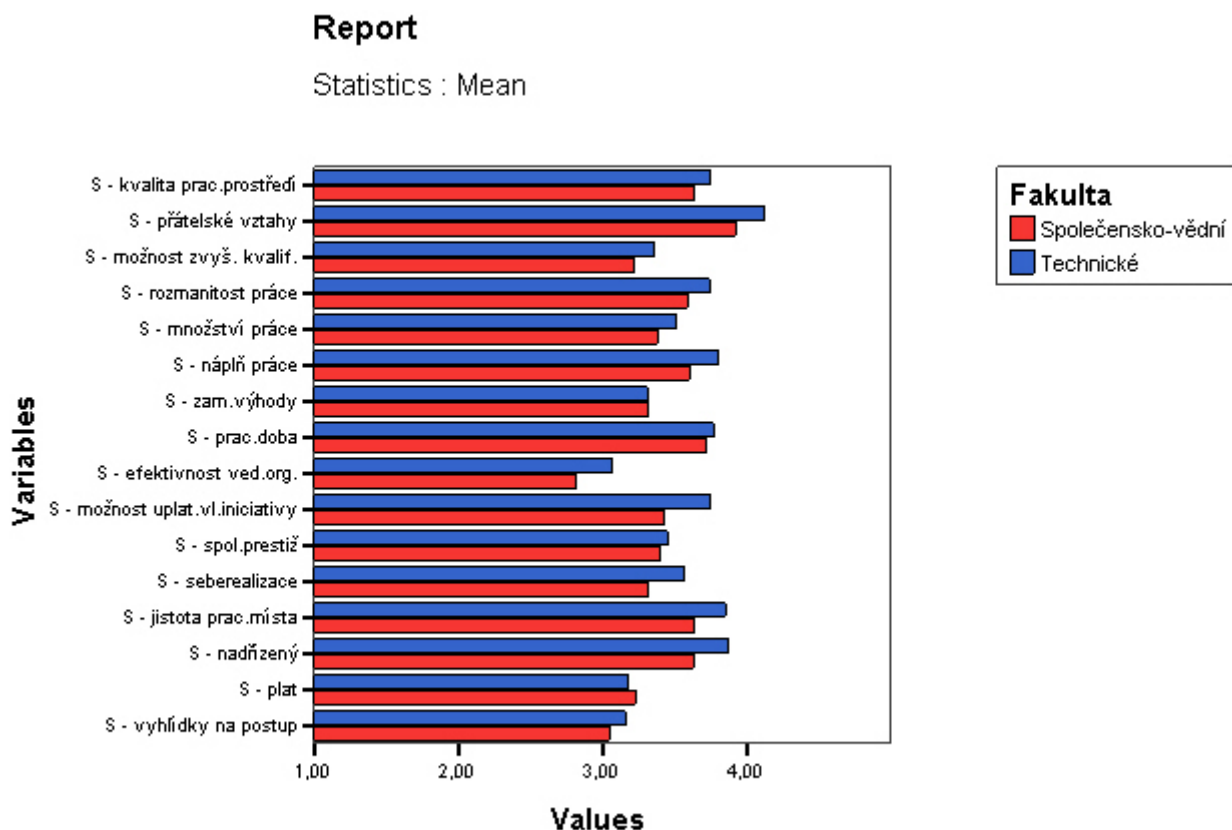
Podle úrovně spokojenosti, kromě přátelských vztahů, s nimiž převládala u všech absolventů nejvyšší spokojenost, mezi tři nejvýše oceňované aspekty práce z hlediska seberealizace zařadili absolventi FEI obsah práce a absolventi FAST možnost uplatňovat při práci iniciativu. Z dalších aspektů vysoce ocenili jistotu pracovního místa (HGF), vztahy s nadřízenými (FMFI), pracovní dobu (EkF, FS, HGF) a kvalitu pracovního prostředí (EkF, HGF).

Na druhé straně byla málo příznivě absolventy všech fakult ohodnocena efektivita vedení organizace. Rovněž nízkou spokojenost všichni projevovali s vyhlídkami na postup (kromě FAST). K dalším důvodům nespokojenosti přispívaly omezené možnosti zvyšování kvalifikace (především FMFI a EkF), finanční ohodnocení (kromě EkF a FMFI) a nespokojenost se systémem zaměstnaneckých výhod (především FAST a FS). Nepříznivé hodnocení souviselo s ekonomickými možnostmi podniků. Do podprůměrného hodnocení se dostali absolventi dvou fakult, a to EkF (2.8) a HGF (2.9) v ukazateli efektivnosti vedení organizace. Naopak nad hodnotu čtyři (rozhodně spokojen) dosáhly kromě EkF všechny fakulty v hodnocení přátelských vztahů na pracovišti. Ekonomové tomuto aspektu dali svou nejvyšší známku (3.9), přičemž v žádném jiném ukazateli už tak vysokých hodnot nedosáhli.

Z rozdílu statistických průměrů pracovní spokojenosti absolventů různých oborových zaměření vyplývaly rozdíly v hodnocení jednotlivých položek práce. Proto se pokusíme pro přehlednost po sloučení technických fakult zjistit diskrepance mezi úrovní spokojenosti absolventů technických a ekonomických (společensko-vědních) oborů na VŠB-TUO (graf 4.)

⁹⁵ Zde prezentovaný výběrový soubor z let 1998-2002 zahrnuje celkově 645 absolventů VŠB-TUO, kteří byli do vzorku vybráni podle roku ukončení studia a jsou předmětem dvou na sobě nezávislých šetření v roce 2001 (Data 02) a v roce 2004 (data 04), z nichž 289 (45 %) absolvovalo VŠB-TUO v letech 1998-2000 a dalších 357 (55 %) ukončilo studium v roce 2001 a 2002. Absolventi studovali na šesti fakultách VŠB-TUO. V tomto smyslu, i podle charakteru primární sociologické informace, na rozdíl od předchozích zkoumání z devadesátých let představuje takto zkonstruovaný soubor dvě propojené databáze, na nichž budeme analyzovat uplatnění absolventů a jejich hodnocení práce, školní přípravy, vzdělávací dráhy a zájem o další vzdělávání podle práce v oboru, pohlaví a fakult a pokusíme se i o nalezení dalších významných vztahů. Obsahem analýzy a konstrukcí tak bude celý výběrový soubor 645 absolventů z let 1998-2002. Jen v případě významných rozdílů mezi oběma podsoubory (Anova signifikantní pod ,005) jsou tyto interpretovány.

Graf 4. Spokojenost absolventů společenskovední (EkF) a technických fakult z let 1998-2002 s aspekty práce (průměr)



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Statisticky významně na hladině významnosti 0,05 se lišila úroveň spokojenosti mezi soubory absolventů technického a společenskovedního zaměření (EkF) ve dvou aspektech, a to v možnostech uplatnit při práci iniciativu a efektivnosti vedení organizace. Oba byly příznivěji hodnoceny techniky. Ti vysoce oceňovali všechny aspekty vztahující se k seberealizaci, zvláště možnosti uplatňování vlastních metod (3.8) i efektivitu řízení. Ekonomové projevili se seberealizací jen mírně nadprůměrnou spokojenost (3.4) a efektivnost vedení organizace ohodnotili podprůměrně a nejhůře ze všech absolventů (2.8). Technici k této stránce řízení tak kritický postoj nezaujali (3.1). K aspektům práce, balancujícím na hranici průměru, patřily vyhlídky na postup, které se jevily ekonomům jako méně dostupné (3), kdežto technici je viděli optimističtěji (3.2). Přibližně stejně ale hodnotili výhodu zaměstnaneckých benefitů a prestiž povolání (3.4) i pracovní dobu (3.7). Mírné rozdíly v míře spokojenosti techniků a ekonomů byly naměřeny v oblasti vertikálních i horizontálních vztahů na pracovišti, které u obou souborů patřily k nejpříznivěji hodnoceným aspektům práce (techniky 4.1, ekonomové 3.9).

7. 4. 3 Analýza souvislostí mezi aspekty práce

Nyní se zaměříme na zjištění souvislosti mezi jednotlivými aspekty práce z dat 2002 a 2004. Východiskem byla korelační matice. Seskupení prvků spokojenosti v práci na základě Pearsonovy korelace odhalily nejtěsnější asociace prvků v oblasti seberealizace, pracovního prostředí a interpersonálních vztahů. Na základě analýzy vstupních dat byla provedena

faktorová analýza metodou hlavních komponent, která vysvětluje variabilitu jednotlivých proměnných od 58 % do 60%.

Tabulka 11. Faktory postojů k práci absolventů VŠB-TUO v letech 1998-2002

Rotated Component Matrix(a)				
Spokojenost s jednotlivými aspekty práce	Faktory			
	1	2	3	4
Seberealizace	,794	,184	,240	,105
Možnost uplatnit iniciativu	,720	,298	,194	-,055
Náplň práce	,706	,070	,421	,097
Vyhlídky na postup	,695	,170	-,063	,302
Společenská prestiž zaměstnání	,644	,150	,038	,312
Možnost zvyš. kvalif.	,639	,156	,073	,445
Rozmanitost práce	,638	,009	,434	,097
Plat	,549	,285	-,103	,029
Nadřízený	,270	,724	,194	-,040
Přátelské vztahy	-,012	,687	,258	,236
Kvalita prac.prostředí	,180	,672	,120	,295
S - efektivnost ved. org.	,375	,643	-,030	,039
Množství práce	,252	,169	,757	,041
Pracovní doba	,005	,186	,752	,166
Jistota prac. místa	,117	,071	,065	,772
Zam. výhody	,253	,252	,205	,590
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a Rotation converged in 7 iterations.				

Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Pokud vyjdeme z předchozí analýzy, interpretační smysluplnosti a dalších pravidel vhodnosti začlenění do korelace, byly vybrány 4 faktory, které vysvětlují 60,4 % variability baterie 16 postojových otázek k charakteristikám práce. Faktorová analýza rozkryla vnitřní strukturu jednotlivých položek. Široká škála původních položek souvisejících se seberealizací se vyčlenila v prvním faktoru. Další skupinu reprezentují mezilidské vztahy a pracovní prostředí, kam se zařadily jak vztahy s nadřízenými, tak přátelské vztahy, vedení a řízení organizace i environmentální vlivy. Další dvě položky vymezují jak objem práce, tak dobu určenou na její zvládnutí. Zvláště se vydělily poslední dvě složky, a to jistota místa a zaměstnanecké výhody. Na základě faktorových zátěží všech původních 16 položek se tak odlišily čtyři faktory pracovní spokojenosti, které jsme podle pořadí označili následovně:

Faktor č. 1. „seberealizace“ po rotaci vysvětluje 25,3% variability. Zahrnuje celé spektrum osmi aspektů svázaných a podmiňujících seberealizaci, které vycházejí z obsahu a charakteru práce. Jsou jimi podle pořadí takové aspekty, jako možnost uplatnit vlastní iniciativu, náplň práce, funkční postup, prestiž vykonávané práce, možnost zvyšování kvalifikace, rozmanitost práce a plat.

Faktor č. 2., „sociální“ vysvětluje 14,2% variability. Zahrnuje čtyři ukazatele oblasti vertikálních a horizontálních vztahů v práci, včetně efektivnosti vedení organizace. Prostor řízení člověka v práci vytváří i pracovní prostředí se svými požadavky na hygienu práce, bezpečnost, ergonomii, ekologii, apod.

Faktor č. 3. „exploativní“ vysvětluje 11,1 % variability a vztahuje se na dva měřitelné aspekty práce, jakými jsou množství práce a pracovní doba. Tyto charakteristiky práce byly významné již v dobách Taylora, ale v současnosti zvláště s různými formami flexibility práce a pracovní doby nabývají nového významu.

Faktor č. 4. „benefitní“ vysvětluje pouze 9,6% variability. V rámci práce se vztahuje ke způsobu uzavírání pracovních úvazků a smluv a zaměstnaneckých výhod.

U celého souboru absolventů VŠB-TUO, kteří ukončili studium v letech 1998 –2002, byla prokázána vysoká úroveň pracovní spokojenosti. Postoje k jednotlivým oblastem práce vykazaly vysokou vnitřní konzistenci. Celkově byly pro absolventy nejvýznamnější aspekty práce, které souvisely se „seberealizací“, a to především obsah práce a možnost uplatnit vlastní iniciativu.

Názorové spektrum vstupní baterie 16 otázek je nyní vyjádřeno ve čtyřech faktorech, které platí pro soubor absolventů VŠB-TUO z let 1998-2002. Zajímavá zjištění dostaneme při srovnání „faktorů“, které prostřednictvím 10 položek na základě článkové analýzy spokojenosti s jednotlivými aspekty práce ve výzkumu identifikoval I. Možný⁹⁶. Ten odlišil následující vnitřní strukturu pracovní spokojenosti:

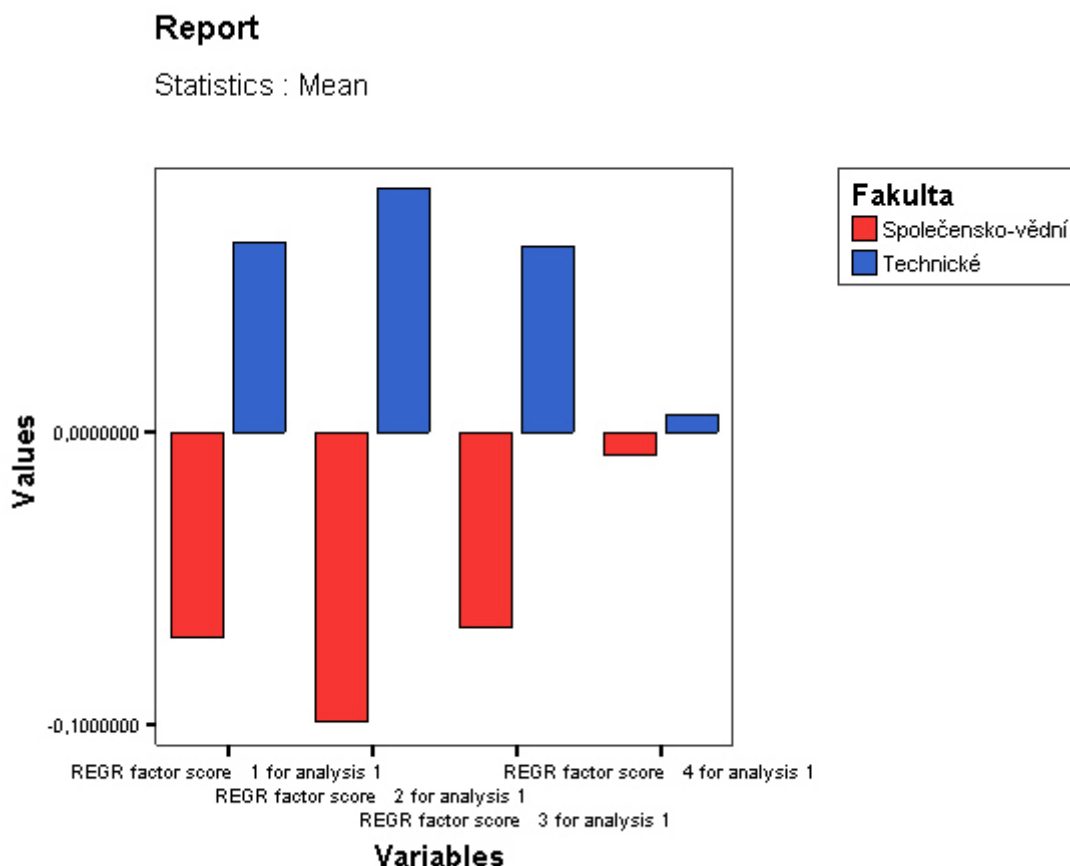
1. Seberealizace a uplatnění schopností (vyhlídky na postup a mzda a k nim přiřazené zajímavost práce a uplatnění schopností a namáhavost práce)
2. Pracovní prostředí a zaměstnavatel (hmotné prostředí pracoviště spolu s péčí závodu o zaměstnance a s nimi organizace práce).
3. Lidské vztahy (spolupracovníci a nadřízený).

Námi analyzovaná pracovní spokojenost byla detekována větším výčtem položek (16), které pokrývaly i nově vzniklé charakteristiky trhu práce po roce 1989, a to ještě u specifického souboru absolventů vysoké školy z let 1998-2002. Svým obsahem prvního faktoru koresponduje s již zmíněnými výsledky I. Možného z roku 1967 v oblasti seberealizace. Na subjektivním hodnocení práce se významně podílí konkrétní podmínky práce a pracoviště, včetně jejího řízení a skutečnost, zda absolvent ve vystudovaném oboru pracuje.

Technici a ekonomové se statisticky významně mezi sebou lišili na hladině významnosti 0,05 lišili v hodnocení F 2, tj. „sociálního“ faktoru (,029) (graf 5). Technici s celou touto oblastí projeví vyšší úroveň satisfakce, jak už známe z předchozích dat. Do nepříznivého skóre ekonomů intervnují především podprůměrné hodnoty efektivity řízení i nižší hodnocení interpersonálních vztahů. Zde můžeme jen předpokládat v souladu s podporou výsledků hodnocení školní přípravy pro praxi, že ekonomové ve výuce byli teoreticky někdy už svým oborovým zaměřením na tuto oblast v průběhu své vzdělávací dráhy připravováni, takže v praxi nedostatky v oblasti řízení snadněji identifikovali a byli k nim kritičtější než technici. V oblasti mezilidských vztahů můžeme jen spekulovat, že pravděpodobně dávají větší váhu ekonomickým a měřitelným, než sociálním a hůře uchopitelným aspektům práce.

⁹⁶ I. Možný založil v roce 1967 výzkum, který se mimo hlavního cíle zaměřil i na 10 aspektů pracovní spokojenosti zaměstnanců. Seřazením položek podle míry spokojenosti mu vzniklo následující pořadí: uplatnění schopností, hmotné prostředí, organizace práce, zajímavost práce, mzda, nadřízený, namáhavost, spolupracovníci, péče podniku o pracovníky a rovněž až na posledním místě vyhlídky na postup (Možný, 1971, Mareš, Bánovcová, 2002).

Graf 5. Srovnání průměrů faktorových skóre pracovní spokojenosti absolventů VŠB-TUO z let 1998-2002 podle fakulty společenskovední (EkF) a fakult technických zleva v pořadí podle jednotlivých faktorů 1 až 4



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

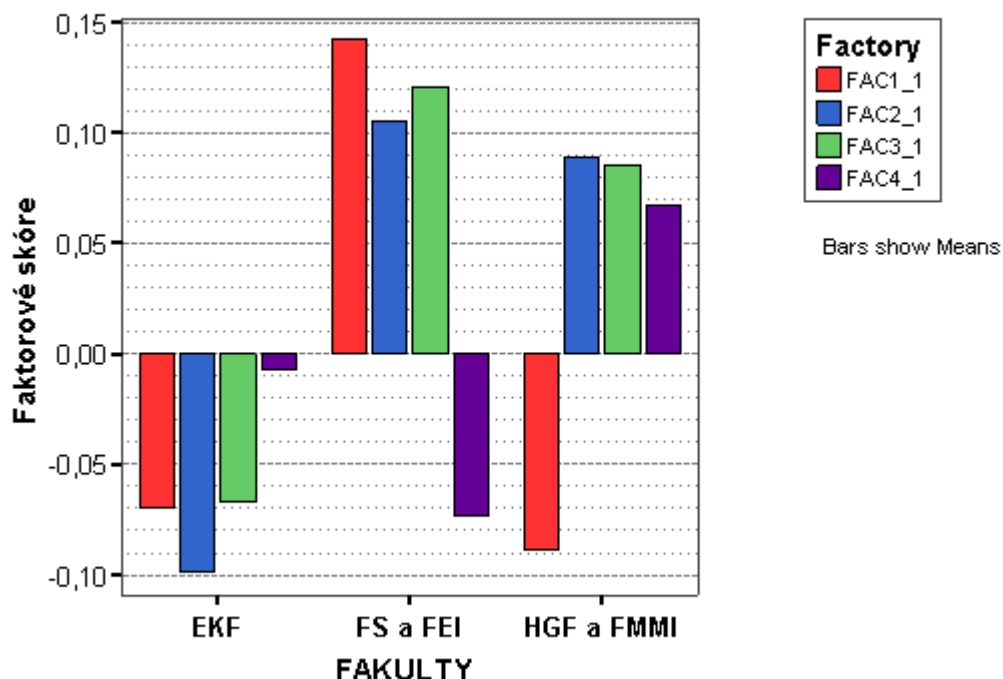
7. 4. 3. 1 Vliv „tradičních“, „rozvojových“ a ekonomických oborů na pracovní spokojenost

V dalším analytickém kroku jsme sloučili absolventy „tradičních“ technických oborů (HGF a FMMI) a přistoupili ke komparaci s tzv. „rozvojovými“ (FEI a FS) a společensko-vědními obory (EkF). Při této komparaci jsme zjistili statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 0,05 mezi těmito fakultami u faktoru „seberealizace“ a „sociálního“.

Z faktorových skóre (graf 6) je zřejmé, že ekonomové ve srovnání s technickými obory byli méně spokojeni ve všech faktorech. To platí jak pro faktor „benefitní“, s nímž byli ale výrazně méně nespokojeni než absolventi „rozvojových“ fakult, tak pro faktor „seberealizace“, který naopak ocenili příznivěji absolventi „tradičních“ fakult. Pouze absolventi EkF nepříznivě ocenili jak faktor „sociální“, tak „exploativní“.

Celkově tedy k nejspokojenějším absolventům patřili ti, kteří vystudovali „rozvojové“ fakulty a vykazovali nižší úroveň spokojenosti pouze s jedním faktorem, a to „benefitním“. Vedle toho ekonomové se kriticky vyjádřili ke všem faktorům a absolventi „tradičních“ oborů pocítovali nejmenší možnost ve faktoru „seberealizace“.

Graf 6. Průměry faktorových skóre faktorů pracovní spokojenosti absolventů VŠB-TUO v letech 1998-2002 vždy v pořadí faktorů 1. seberealizace, 2. sociální, 3. exploativní, 4. benefitní, podle fakulty společenskovední (EkF) , rozvojových (FS a FEI) a tradičních (HGF, FMMI)



Zdroj: data FRVŠ

Absolventi všech fakult VŠB-TUO byli v letech 1998-2002 v práci celkově průměrně až nadprůměrně spokojeni. Úroveň jejich spokojenosti se však mezi sebou statisticky významně lišila podle vystudovaných fakult na hladině významnosti 0,05 v možnostech uplatnit iniciativu (0,01), seberealizaci (0,08) a efektivnosti vedení organizace (0,10). Pouze efektivnost vedení organizace byla všemi absolventy hodnocena podprůměrně.

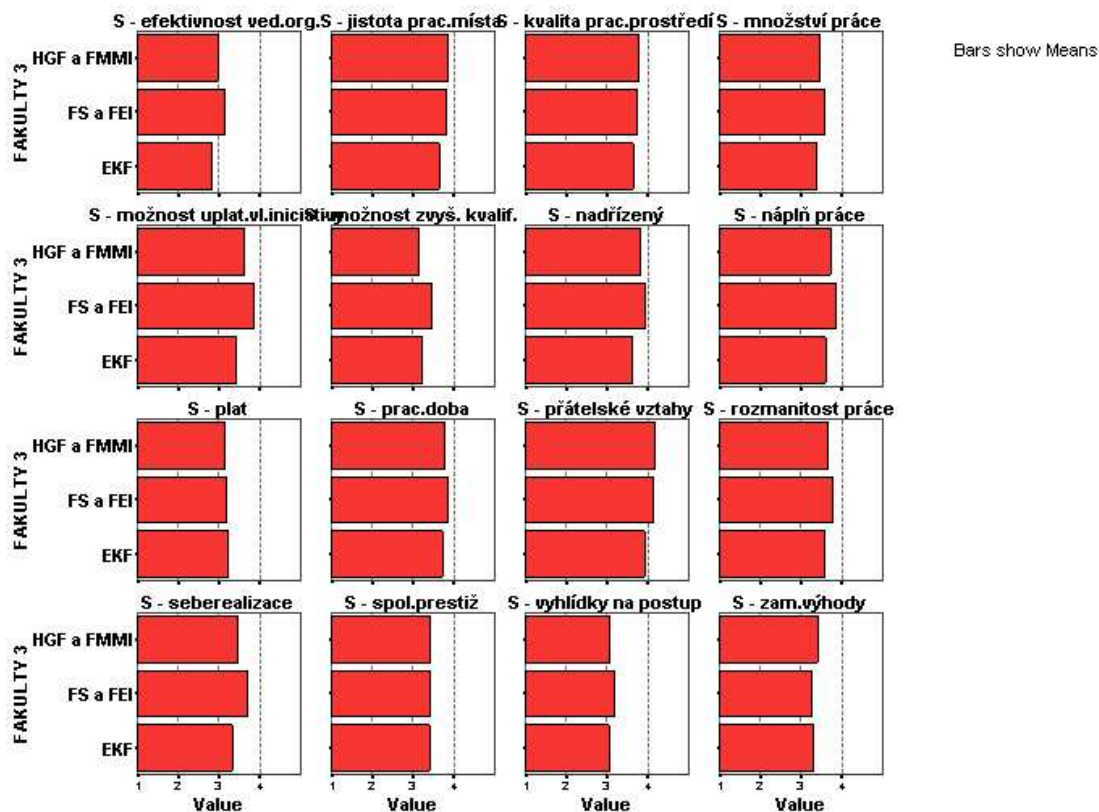
Při podrobnější analýze ze srovnání průměrných hodnot jednotlivých aspektů práce na škále 1 až 5 (od 1: velmi nespokojen po 5: velmi spokojen) vyplývá z následujícího grafu 7. největší spokojenost absolventů „rozvojových“ fakult s aspekty práce, které jsou obsaženy v seberealizaci. Tomu odpovídá vysoké hodnocení možností uplatnit iniciativu, seberealizace a náplně práce (3.8) a dalších položek, spadajících do faktoru seberealizace. Naproti tomu nejmenší spokojenost uvedli se systémem zaměstnaneckých výhod. Nejnižší průměrnou úroveň spokojenosti přiznali úrovni efektivity vedení organizace (3.2), vyhlídkám na postup (3.2) a výši platu. Přitom ale první dva zmiňované aspekty práce ve srovnání s hodnocením absolventů „tradičních“ fakult a EkF patřily k nejlépe oceněným.

Absolventi ekonomické fakulty ohodnotili nejlépe výši platu (3.2), se kterou byli ve srovnání mezi fakultami jednoznačně nejspokojenější. K dalším dvěma nejlépe oceňovaným položkám přiřadili možnosti zvyšování kvalifikace (3.2) a zaměstnanecké výhody (3.3). Se všemi dalšími aspekty práce byli ekonomové nejméně spokojenou kategorií absolventů, nejvýrazněji s možností postupu (3.0).

Absolventi „tradičních“ oborů projevili největší spokojenost s benefity. Významně ocenili jak jistotu pracovního místa (3.8), tak systém zaměstnaneckých výhod (3.4). Problémy, které měli s výší platu i možnostmi zvyšování kvalifikace (3.2) se projevíly

v nepříznivém hodnocení faktoru seberealizace, a to i přesto, že společenskou prestiž povolání ohodnotili nejlépe (3.4). Pokud ale jde o společenskou prestiž práce, absolventi dalších fakult se jim v úrovni spokojenosti významně přiblížili.

Graf 7. Spokojenost absolventů z let 1998-2002 s aspekty práce podle fakult (průměry)



Zdroje: data FRVŠ VŠB-TUO

Absolventi „rozvojových“ fakult se vyznačovali vysokou spokojeností se seberealizací. Na této seberealizaci se podílel významně zájem o obor a možnosti práce v oboru. Spokojenost s platem byla dána typem odvětví a hospodářské organizace, v níž realizovali svou pracovní kariéru. Tím, že uplatnitelnost „rozvojových“ oborů je široká, vyskytovali se jejich absolventi ve všech odvětvích a typech organizací. Ty se podílely i na pocíťované absenci zaměstnaneckých výhod, které byly propracovány spíše v tradičních nebo větších organizacích nebo naopak ve speciálních firmách, které přistupovaly k potřebám pracovníků diferencovaně. To se koneckonců projevilo v méně příznivém faktorovém skóre „benefitního“ faktoru.

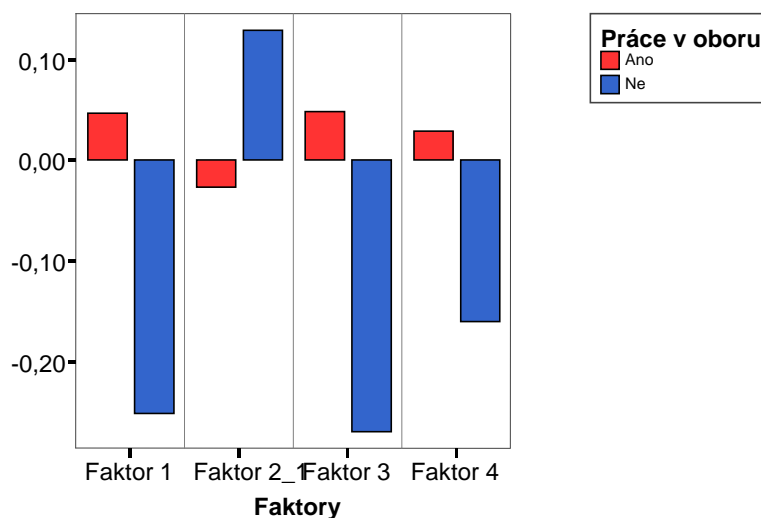
Absolventi „tradičních“ oborů byli naopak nejspokojenější s benefity, protože častěji pracovali ve velkých organizacích, s tradičně vypracovanou strukturou zaměstnaneckých výhod a silnými odbory. Tyto organizace současně nabízely na jedné straně jistotu pracovního místa, na druhé straně se vyznačovaly pevnými tarifními platy a relativně pevnou hierarchickou strukturou. Z toho pro absolventy nevyplývala vysoká seberealizace, i když dosažené pozici přiznávali vysokou společenskou prestiž. V oceňování ostatních položek bylo jejich hodnocení na jedné straně příznivější, než u ekonomů, na druhé straně horší než u absolventů „rozvojových“ fakult.

Ekonomové byli kategorií nejspokojenější s platovým ohodnocením a současně byli spokojeni i s možnostmi zvyšování kvalifikace. Své kariéry mohli začínat ve všech odvětvích i typech podniků, což předurčovalo i spokojenost s jednotlivými aspekty práce. Ti, kteří svou kariéru spojili s peněžními ústavy nebo většími organizacemi, mohli častěji využívat možnosti zvyšování kvalifikace. Zbývající položky faktoru seberealizace ohodnotili ze všech skupin absolventů nejméně příznivě. Pouze zčásti příznivě se vyjádřili k možnostem benefitů, které jim byly organizace ochotny poskytnout. Jejich spokojenost s efektivností vedení organizace, tím že teoreticky znali problematiku managementu, byla podprůměrná a dosáhla ve srovnání mezi fakultami nejnižších hodnot.

7. 4. 3. 2 Vliv práce v oboru na pracovní spokojenost

Práce v oboru dává absolventům, kteří si ji našli, větší možnosti uplatnit ve své práci speciální znalosti a rozvíjet svou profesionalizaci. Rovněž zaměstnavatelé mohou očekávat kvalifikovanou práci a výkon a na jeho základě absolventy hodnotit, plánovat jejich odborný růst a kariéru. Absolventi pracující v oboru a mimo obor se mezi sebou statisticky významně lišili na hladině významnosti 0,01 ve všech faktorech pracovní spokojenosti. Byli spokojenější na rozdíl od svých kolegů pracujících mimo vystudovaný obor ve všech faktorech, vyjma „sociálního“, s nímž naopak projevíli spokojenost absolventi zaměstnaní mimo obor.

Graf 8. Průměry faktorových skóre pracovní spokojenosti absolventů VŠB-TUO v letech 1998-2002 vždy v pořadí faktorů 1. seberealizace, 2. sociální, 3. exploativní, 4. benefiční, podle práce v oboru



Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

Podrobnější analýzou zjišťujeme mezi soubory rozdíly v hodnocení spokojenosti jednotlivých stránek práce (hodnoceno na škále 1-5, kde 1 velmi nespokojen, 5 velmi spokojen), kdy statisticky významně na hladině významnosti 0,01 se lišila pracovní spokojenost absolventů podle práce v oboru a mimo obor v aspektech seberealizace, prestiže, náplně práce a rozmanitosti práce, možnostech zvyšování kvalifikace, uplatnění iniciativy a pracovní doby. Se všemi uvedenými aspekty byli spokojenější absolventi pracující v oboru.

Při analýze spokojenosti absolventů z let 1998-2002 pracujících v oboru se jednotlivé aspekty práce podle hodnot průměrů seřadily tak, že se do první poloviny vysoce kladně hodnocených dostaly všechny aspekty faktoru „seberealizace“, včetně nejhůře oceněných vyhlídek na postup (3.3). Výrazně byli spokojeni se vztahy na pracovišti a těmi stránkami, které souvisejí se zaměstnáním. V průměru ohodnotili efektivitu vedení. „Uprostřed“ svého vysokého hodnocení zařadili položky faktoru seberealizace (průměr 3.6). S aspekty práce byli spokojeni nadprůměrně.

Absolventi, kteří nepracovali v oboru, měli omezené vyhlídky na postup a zvyšování kvalifikace, které ohodnotili pod průměrem (2.9). Méně spokojeni byli se seberealizací (3.1), a směrem k protilehlé straně hodnotící škály jen nepatrně příznivěji zhodnotili společenskou prestiž práce a zaměstnanecké výhody, výši platu a množství vykonávané práce (všechny průměr 3.2). Na druhé straně největší spokojenost uvedli se vztahy na pracovišti (4.1), vztahy s nadřízenými (3.8) i jistotou pracovního místa (3.7).

Přibližme si nyní jeden z nejvíce kritizovaných bodů profesní dráhy absolventů, kterým je problém funkčního postupu. Z následujícího grafu (graf 9) je zřejmý nepoměr šancí na postup podle práce v oboru. Zatímco pro absolventy v oboru je tato možnost nadprůměrná, u absolventů mimo obor je výrazný rozptyl do částečné nespokojenosti.

Graf 9. Vyhlídky na postup podle práce v oboru v letech 1998-2002 (průměry)



Zdroj: data FRVŠ VŠB -TUO

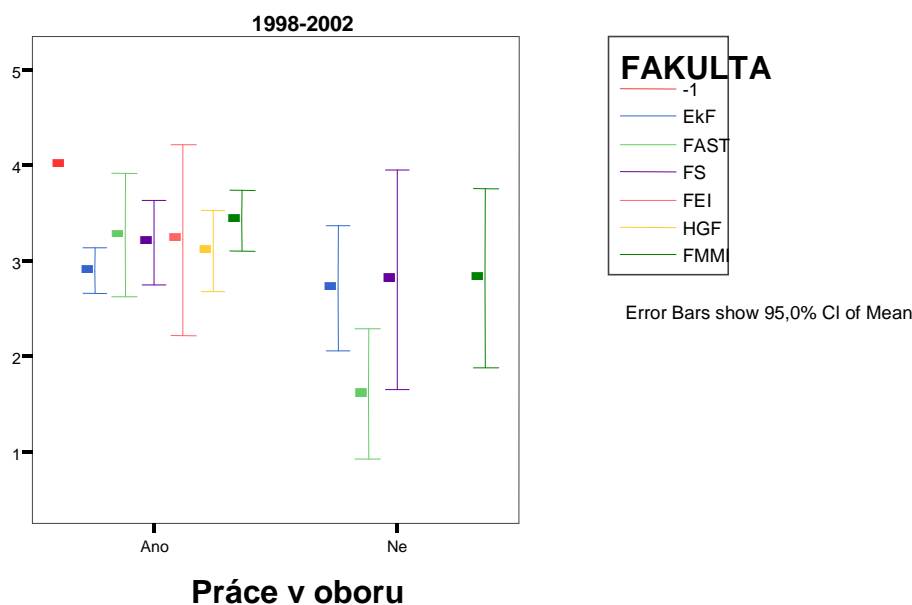
Pro absolventy pracující v oboru měly kromě přátelských vztahů na pracovišti velký význam aspekty související jak se zaměstnáním (pracovní doba, jistota pracovního místa, kvalita pracovního prostředí), tak s povoláním, kdy vysoce ohodnotili faktor „seberealizace“ a její složky umístili na škále v pásmu lepšího průměru (3.5). Svědčí to o možnostech jak pracovního vyžití, tak uplatňování vlastní iniciativy a postupů, pro které mají teoretické předpoklady. Rovněž pozitivněji než absolventi pracující mimo obor ohodnotili své možnosti dalšího rozvoje, tj. zvyšování kvalifikace a postupu i efektivnost vedení organizace.

Můžeme předpokládat, že právě úroveň mezilidských vztahů a „zaměstnání“ (jistota pracovního místa, kvalita pracovního prostředí) byly pro realizaci absolventů mimo

vystudovaný obor významné. Je zřejmé, že v hodnocení všech dalších aspektů souvisejících s charakterem práce a společenskou prestiží práce vykázali menší míru satisfakce a přiblížili se průměru. Vykázali stejnou úroveň satisfakce s platovým ohodnocením jako absolventi pracující v oboru – zřejmě podstatným motivem pro práci mimo obor. Nespokojenost ale pocítovali v omezených možnostech zvyšování kvalifikace, postupu a tím i plánování kariérní dráhy. Tento fakt má patrně vazbu na práci mimo obor a zhodnocování lidských zdrojů zaměstnavateli.

Z výsledků hodnocení úrovně satisfakce s jednotlivými aspekty práce absolventy pracujícími v oboru a mimo obor jednoznačně vyplynula výrazně větší spokojenost absolventů realizujících se v oboru ve vyhlídkách na postup (graf 10) aj., které nejpříznivěji ohodnotili absolventi FEI pracující v oboru. Ti je ale tolik nevyužívali. Relativně spokojeni s možnostmi postupu byli i absolventi FAST a FS. Stavaři ale nejčastěji ze všech absolventů nastupovali ihned po škole na vedoucí místa.

Graf 10. Vyhlídky na postup podle práce v oboru podle fakult v letech 1998-2002 (průměry)



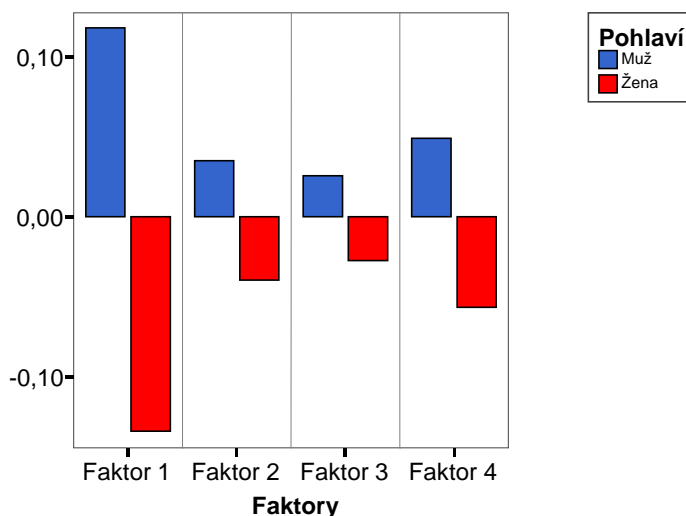
Zdroj: data FRVŠ VŠB - TUO

Rozdíl ve prospěch nepracujících v oboru ale přece jen existuje. Byli více spokojeni v oblasti horizontálních a vertikálních vztahů a s platem. Pouze v těchto třech aspektech práce byli absolventi mimo obor spokojenější než absolventi pracující v oboru. Problematictější se pro ně staly vyhlídky na postup.

7. 4. 3. 3 Pracovní spokojenost absolventů a absolventek

V průběhu nástupní praxe se míra úrovně spokojenosti absolventek a absolventů mezi sebou statisticky významně lišila na hladině významnosti 0,01 ve faktoru „seberealizace“. Znamená to, že již v prvních letech zaměstnání byly absolventky se svými možnostmi realizace spokojeny méně než jejich kolegové, jak nám přibližuje následující graf 11.

Graf 11. Průměry faktorových skóre pracovní spokojenosti absolventů VŠB-TUO v letech 1998-2002 vždy v pořadí faktorů 1. seberealizace, 2. sociální, 3. exploativní, 4. benefitní, podle pohlaví



Zdraj: data FRVŠ VŠB-TUO

Z další analýzy byly při srovnání absolventů podle pohlaví v hodnocení aspektů práce rovněž zjištěny statisticky významné rozdíly mezi soubory absolventů a absolventek na hladině významnosti 0,01 ve vyhlídkách na postup, seberealizaci a možnostech uplatňování iniciativy při práci. Jde o významné aspekty, které se dotýkají všech stránek práce i dalšího rozvoje kariéry, které hodnotily absolventky méně příznivě. Vyhlídky na postup ohodnotily těsně pod průměrem (2.9 na škále 1-5, kde 1: velmi spojen, 5: velmi nespokojen), na rozdíl od svých kolegů (3.3). Jak jsme si ukázali, vyhlídky na postup byly celkově hodnoceny průměrně, nepříznivěji v letech 1996-97, kdy začalo docházet k „přestavbě“ hospodářských podniků. Absolventky technických škol sice nacházely práci v oboru častěji než absolventky spíše „feminizovaných“ profesí, ale už ne tak často vedoucí místa. Navíc absolventky v technických profesích neaspirují tolik na vedení kolektivů, které většinou tvoří muži. Mohou zde působit ještě i další okolnosti, popisované ve studiích gender.

Mírně nad průměrem ocenily absolventky možnost uplatnit v práci iniciativu (3.4), která u absolventů dosáhla průměr 3.8. Tyto aspekty spolu souvisí, stejně jako seberealizace s obsahem a charakterem práce. Z toho vyplývá, že místa obsazovaná absolventkami svým charakterem neodpovídala možnostem aplikace vlastních postupů, rozvoji kreativity. Tomu odpovídaly i zjištěné rozdíly v položce seberealizace, i když se lišily nejméně (absolventky 3.4, absolventi 3.6).

Absolventky projevíly průměrnou spokojenost i s efektivitou vedení (průměr 2.9) a s možností zvyšování kvalifikace (3.1). Mírně nadprůměrně ohodnotily ekonomické stránky práce, a to plat a zaměstnanecké výhody (3.2). Z druhé strany spektra byly nejspokojenější s přátelskými vztahy (4). Vysoce ocenily obsah práce (3.6) i aspekty zaměstnání, a to jistotu pracovního místa (3.8) a pracovní dobu (3.7).

Srovnání průměrných hodnot odpovědí podle pohlaví rozkrývá skutečnost, že muži byli se všemi sledovanými aspekty spokojenější a že i efektivnost vedení organizace – celým souborem podprůměrně ohodnocený faktor, byl jeho mužskou částí vnímán průměrně, a to přesto, že stál až na „negativním“ konci jejich hodnotící stupnice. Muži nejhůře, ale fakticky

přesto v průměru, hodnotili již zmíněnou efektivitu vedení, finanční ohodnocení (3.2) a vyhlídky na postup (3.3) i možnost zvyšování kvalifikace (3.4). Do pásma vyšší spokojenosti (3.7) zařadili významné položky faktoru seberealizace, zvláště rozmanitost a obsah práce, a možnosti uplatňování iniciativy (3.8).

Absolventi bez rozdílů pohlaví projeví tradičně velkou satisfakci s přátelskými vztahy na pracovišti a s jistotou pracovního místa. Absolventky vztahy s nadřízenými, na rozdíl od druhého nejlepšího ohodnocení mužů, posunuly až na pátou pozici (3.6) a do první „trojky“ zařadily pracovní dobu, která pro ně má vzhledem k dalším rodinným povinnostem větší význam.

Existují ještě další rozdíly v neprospěch žen. Tak například v hodnocení platu je tato difference minimální, větší je u spokojenosti s pracovní dobou a přátelskými vztahy na pracovišti. Hodnocení absolventek zahrnuje jednak dvě podprůměrné i dvě vysoce ohodnocené položky, které ale nepřesahují hodnotu čtyři (4.0). Vedle toho hodnocení mužů se pohybuje jenom nad průměrem škály a v jednom případě přechází nad hodnotu čtyři (výrazně spokojen se vztahy na pracovišti). Problém souvisí jak s celkovým uplatněním absolventů na trhu práce a jejich zaměstnaností, tak se specifikou uplatnění absolventek - žen v některých technických oborech a rovnostech příležitostí. Vliv zde má vystudovaný obor a struktura hospodářských odvětví a další specifika.

7. 5 Představy o práci versus realita

Již v průběhu volby studia a vzdělávací dráhy získávají studenti rámcovou představu o požadavcích, podmínkách, povinnostech a výkonech spjatých se studovaným oborem a prací. Profesní příprava dává mnohdy těmto vágním představám konkrétní kontury o pracovní roli a s tím spjatých požadavcích. Až v reálném světě práce a podmínkách organizací dochází ke korekci představ, které se týkají funkčního postavení, seberealizace, výše platu, možnosti postupu, zvyšování kvalifikace i společenské prestiže povolání.

Představy o uvedených stránkách zaměstnání se v průběhu celého sledovaného období absolventům celkem plnily. Tomu nasvědčuje i příznivé až nadprůměrné hodnocení jednotlivých položek, s výjimkou absolventů z let 1998-2000, kdy došlo k diskrepanci představ a reality ve všech hodnocených oblastech, nejvýznamněji v možnostech funkčního postupu. Nejméně se jim plnila očekávání spojená s funkčním postupem, nepatrně více s výší mzdy a zvyšováním kvalifikace.

Po roce 1996 vstoupili absolventi do světa práce, který se začal vyznačovat problematičtější vývojem než první polovina 90. let, zvláště v MSK. Narůstala nezaměstnanost, docházelo k zahájení útlumových programů v těžkém průmyslu, k rekonverzi a k restrukturalizaci velkých podniků, včetně strojírenských, které až do té doby byly jedním z nosných odvětví ostravsko-karvinského regionu a současně i významným zaměstnavatelem absolventů VŠB-TUO. Uvedené změny se v realitě nástupní praxe absolventů začaly projevovat částečným „rozčarováním“, zprvu jen nad možnostmi postupu, které jim nově se formující a zeštíhlující hospodářské organizace jen stěží mohly nabídnout. Nejnižší úroveň spokojenosti v této oblasti realizace kariér vyjadřovali sice v průběhu celého desetiletého období, podprůměrně ji ale ohodnotili až na počátku druhé poloviny devadesátých let, kdy docházelo k významným změnám i „zeštíhlování“ podniků. Tato situace způsobovala mimo jiné redukci pracovních pozic, zvláště v nižším a středním stupni managementu a tím i omezené možnosti postupu v hierarchii podniků. Z toho vyplývala další omezení, která se dotýkala možností kvalifikace, růstu mezd, apod. Tak k největšímu nesouladu představ s realitou došlo v průběhu druhé poloviny 90.let, kdy se absolventům neplnila očekávání a aspirace s jednotlivými aspekty práce.

K naplnění představ absolventů došlo až v letech 2001-2002. Skutečné hodnocení konkrétních aspektů práce, jak je známe s předchozí podkapitoly, je dokonce ekvivalentní

hodnotám splněných aspirací. Výjimkou je pouze funkční postavení, pro které jsme v rámci použitých položek aspektu práce nenašli zcela adekvátní indikátor. Absolventi vysoké školy patrně očekávali v letech 1998-2000 od zaměstnání a praxe mnohem více, než jim tehdy mohly restrukturalizující se organizace nabídnout. Nicméně, i přes podprůměrné ohodnocení aspirací byli tito absolventi s jednotlivými aspekty práce spíše spokojeni, tzn., že jejich spokojenost byla mírně nadprůměrná. V dalších dvou letech již k podobné diskrepanci nedošlo.

Představy a konkrétní hodnocení aspektů práce a zaměstnání nám dávají informaci o „poměru dosud neuspokojených aspirací a již uspokojených potřeb“⁹⁷. Zjišťujeme rovněž, jakou váhu absolventi jednotlivým aspektům práce přisuzují, jak jsou pro ně důležité. Až při výkonu povolání dochází ke zhodnocení očekávání, která se projevují v satisfakci s plněním představ. Nyní vztáhneme vyhodnocení pracovní spokojenosti k naplnění očekávání o zaměstnání. Předpokládáme však, že se jejich míra nebude významně odchylovat od oceňování a od hodnot jednotlivých prvků pracovní spokojenosti, jak byly uvedeny v předchozím textu. Pokud tyto vztáhneme k výsledné úrovni spokojenosti s plněním očekávání, dostaneme následující korelace (tabulka 12).

Hodnocení spokojenosti se splněním představ vybraných aspektů práce významně koreluje s úrovní spokojenosti tomu odpovídajících položek práce⁹⁸. Nejtěsnější vztah v pořadí existuje s hodnocením platu, seberealizací, možnostmi zvyšování kvalifikace a vyhlídkami na postup.

Úroveň mírně nadprůměrné spokojenosti s výší platu nejvíce odpovídá i očekáváním absolventů s jejich finančním ohodnocením. Můžeme si všimnout, že je těsněji spjata s vyhlídkami na postup, společenskou prestiž, seberealizací a náplní práce. Podobně významný vztah platí i pro další aspekt práce, a to seberealizaci. Souvisí s ní tvůrčí přístupy (vlastní iniciativa, rozmanitost a náplň práce, zvyšování kvalifikace). Ty vytvářejí jak obsah faktoru „seberealizace“, tak jsou více spjaty se „sociálním“ faktorem, například způsobem řízení organizace.

U kvalifikace je silnější vazba nejen na „seberealizaci“, zejména na obsah práce a iniciativu, ale i na „sociální“ faktor, tj. vedení organizace a vztahy s nadřízeným. Zčásti je zde patrná vazba i na „benefitní“ faktor.

Spokojenost s možnostmi postupu má opět silnější vazbu s faktorem „seberealizace“ (kvalifikace, uplatňování iniciativy, náplň, prestiž a plat), ale souvisí i s „benefity“.

Představy o postavení ve společnosti významněji korelují s prestiží, vyhlídkami na postup, výší platu i seberealizací. Spokojenost s funkčním postavením je ovlivněna všemi položkami faktoru „seberealizace“, především však postupem, náplní práce, společenskou prestiží a možnostmi zvyšování kvalifikace.

Představy absolventů ve světě práce se plnily zejména ve faktoru „seberealizace“ a „sociálního“, zčásti i „benefitního“. U všech těchto hodnocených položek byla prokázána vysoká souvislost s faktorem „seberealizace“ i se „sociálním“ (v oblasti vztahu s nadřízeným a vedením organizace) a „benefitním“ (z hlediska zaměstnaneckých výhod). Na druhé straně intervence faktoru „exploativního“ byla ve všech hodnocených aspektech minimální.

⁹⁷ Vlášil takto definuje pracovní spokojenost (Vlášil, 1997:49).

⁹⁸ Čím vyšších hodnot bylo v ukazateli dosaženo, tím významnější souvislost (na hladině významnosti 99%).

Tabulka 12. Korelace plnění představ o práci s pracovní spokojenosti absolventy VŠB-TUO v letech 1998-2002, signifikantní na hladině 0,01

Correlations Pearson Correlation						
Aspekty spokojenosti	Představa o funkčním postavení	Představa seberealizace	Představa platu	Představa postupu	Představa zvyšování kvalifikace	Představa postavení ve spol.
Vyhlídky na postup	,481(**)	,478(**)	,363(**)	,667(**)	,459(**)	,393(**)
Plat	,403(**)	,292(**)	,723(**)	,368(**)	,279(**)	,314(**)
Nadřazený	,241(**)	,303(**)	,167(**)	,291(**)	,276(**)	,192(**)
Jistota prac.místa	,172(**)	,198(**)	,098(**)	,254(**)	,262(**)	,225(**)
Seberealizace	,479(**)	,678(**)	,332(**)	,507(**)	,471(**)	,405(**)
Společenská prestiž	,426(**)	,425(**)	,333(**)	,428(**)	,405(**)	,572(**)
Možnost uplatnit vlastní iniciativu	,394(**)	,563(**)	,245(**)	,430(**)	,354(**)	,315(**)
Efektivnost vedení organizace	,235(**)	,294(**)	,241(**)	,279(**)	,275(**)	,226(**)
S - prac.doba	,170(**)	,222(**)	,077	,134(**)	,219(**)	,157(**)
S – zam.výhody	,252(**)	,228(**)	,291(**)	,339(**)	,354(**)	,251(**)
S – náplň práce	,449(**)	,501(**)	,322(**)	,395(**)	,394(**)	,359(**)
S - množství práce	,192(**)	,261(**)	,157(**)	,164(**)	,196(**)	,174(**)
S - rozmanitost práce	,367(**)	,457(**)	,192(**)	,347(**)	,362(**)	,304(**)
S - možnost zvyš. kvalif.	,414(**)	,493(**)	,257(**)	,522(**)	,675(**)	,395(**)
S - přátelské vztahy	,145(**)	,139(**)	,108(**)	,187(**)	,197(**)	,183(**)
S - kvalita prac.prostředí	,242(**)	,228(**)	,222(**)	,235(**)	,284(**)	,238(**)
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

7. 5. 1 Vliv fakulty, práce v oboru, vedoucího postavení a pohlaví na plnění představ

Zjistili jsme, že existuje statisticky významný vztah, kdy se absolventi fakult mezi sebou liší v plnění představ o práci na hladině významnosti 0,01, a to v možnostech platu a postavení ve společnosti. Očekávání týkající se výše platu se splnila mírně nadprůměrně pouze absolventům EkF (3.2 na škále 1-5, kde 1:velmi spokojen, 5:velmi nespokojen). Hodnocení absolventů ostatních fakult oscilovalo kolem průměru školy (2.9), spíše s náznakem k podprůměrné spokojenosti. Nejméně se představy o výši platu splnily absolventům HGF (2.5), kteří nejčastěji pracovali ve velkých podnicích v pevně stanovených tarifních třídách nebo v nově vznikajících oborech, spojených nejčastěji s ekologickou problematikou.

Splnění představ o postavení ve společnosti se mírně nad průměrem plnilo absolventům všech fakult, nejvíce ale absolventům stavební fakulty (3.3) a „rozvojových“

oborů (3.1). Stejně tak i možnosti seberealizace. Aspirace na postup zůstávaly nejméně naplněny (celoškolský průměr 2.8) ze všech zkoumaných oblastí. Nad tímto průměrem se umístili pouze ekonomové (3), kteří současně vykazali nejvyšší spokojenost s platem. „Rozvojové“ fakulty kopírovaly svými hodnotami průměr. Do mírně podprůměrných hodnot se překvapivě dostali stavaři (2.9), a to i přesto, že 2/3 z nich nastupovalo do vedoucích funkcí hned po škole. Nejméně příznivého průměru dosáhli absolventi FMMI (2.4), kteří z části našli práci v oboru ve velkých organizacích, ale často pracovali zcela mimo obor ve sféře obchodu apod.

Tím se dostáváme ke kategorii práce v oboru a mimo obor. Byla zjištěna statisticky významná závislost mezi splněním představ absolventů pracujících v oboru a mimo obor na hladině významnosti 0,01 ve všech zkoumaných oblastech. Absolventům pracujícím v oboru se naplnila očekávání o zaměstnání a byli nadprůměrně v pořadí spokojeni se seberealizací a funkčním postavením (3.6) i postavením ve společnosti (3.5). S dalšími aspekty práce podle očekávání již byli spokojeni méně, ale přesto stále nadprůměrně. V plnění představ o práci se v její realitě dostali nadprůměrnou úroveň školy.

Těm, kteří si našli práci v příbuzném oboru, se představy o zaměstnání plnily průměrně, pouze u možností postupu podprůměrně (2.8). Na jedné straně nedosáhli takové spokojenosti jako ti, kteří si našli práci v oboru, i když jejich očekávání se jim plnila z větší části nadprůměrně, na druhé straně se jim ale jejich představy ve vybraných aspektech práce naplňovaly více, než těm, kteří pracovali úplně mimo vystudovaný obor (seberealizace 3.2, funkční postavení 3.1). Těm se jako jediným splnily představy o práci těsně na hranici průměru. To se však týkalo pouze očekávání souvisejících s postavením ve společnosti, seberealizací a platem. Se zbývajícímí aspekty byli spokojeni podprůměrně.

Ve vztahu mezi pohlavím a hodnocením představ o zaměstnání byly rovněž potvrzeny statistické rozdíly mezi absolventy a absolventkami v položkách finančního ohodnocení a postavení ve společnosti na hladině významnosti 0,01. Překvapivě stejně průměrně se absolventům i absolventkám splnila očekávání v oblasti seberealizace a funkčního postavení (3.1), podprůměrně v možnostech zvyšování kvalifikace (2.9). S výší platu a postavením ve společnosti podle představ byly spokojenější absolventky. Aspirace žen v těchto aspektech patrně nebyly tak vysoké. Současně zde ale platí, že rozdíly nástupních platů se u vysokoškoláků podstatně neliší. K rozdílům dochází až v průběhu pracovní kariéry, u žen většinou přerušované mateřskými povinnostmi. Z předchozího textu vyplynulo, že možnosti postupu byly všemi absolventy hodnoceny mírně nepříznivě. I když muži je viděli špatně, tak přece jenom jejich hodnocení (2.9) bylo nepatrně lepší, než hodnocení žen (2.7).

Zajímavá zjištění v plnění představ nabízí vztah mezi vedoucí funkcí a splněním představ o zaměstnání, který je statisticky významný ve všech hodnocených položkách na hladině významnosti 0,01 a potvrzuje, že ti absolventi, kteří nastoupili do vedoucí funkce ihned po škole, byli ve všech aspektech očekávání v zaměstnání spokojenější než ti, kteří na vedoucí funkci neaspirovali. Rozdíly v hodnocení očekávání a reality práce této kategorie vzhledem k celku absolventů dosáhly extrémních hodnot. Pro zajímavost uvádíme jejich průměry vedle celoškolských (na škále 1 až 5, kde 1 velmi nespokojen, 5 velmi spokojen). Absolventi na vedoucí pozici byli nadprůměrně spokojeni se všemi charakteristikami manažerského místa, a to funkčním postavením (3.8, průměr školy 3), se seberealizací (3.7 průměr školy 3.1) a postavením ve společnosti (3.6 průměr školy 3.1). V rámci své skupiny nejméně, ale v konfrontaci s absolventy na řadových pozicích se jim nadprůměrně splnily představy o finančním ohodnocení práce (3.5, průměr školy 2.9), možnosti postupu (3.4, průměr školy 2.8) a zvyšování kvalifikace (3.3, průměr školy 2.9), s nimiž jsou sice méně spokojeni, ale reálně jich už ve své kariéře v nějaké míře dosáhli.

Pocit životní úspěšnosti nemůže existovat, pokud člověk nedosáhne uspokojení všech svých základních potřeb a potřeby jedné z nejvýše postavených v hierarchii hodnot - tedy

potřeby seberealizace. Ne každý jedinec preferuje v životě kariérový postup, ale bez vhodného zaměstnání a z něj plynoucího uspokojení v oblasti emoční i materiální dochází často k pocitu frustrace.

8. Absolventi v managementu a podnikání

Tato kapitola se dotýká jen některých aspektů individualizovaných profesních drah absolventů v managementu a podnikání, které vycházejí převážně z rozhovorů realizovaných pouze na malém vzorku respondentů. Tito absolventi měli zvláště v podnikání nízké zastoupení ve zkoumaném souboru a stejně jako ti, kteří se uplatnili v managementu, vykazovali nízkou ochotu vypovídat. Přesto jsme se rozhodli tento materiál použít pro ilustraci rozdílných typů profesních drah absolventů v hospodářských organizacích nebo jako podnikatelů. Představuje jen doplněk analýzy profesních drah absolventů. Uvedená zjištění není možno pro jejich nízkou reliabilitu zobecňovat.

8. 1 Absolventi v managementu

Pokud se zaměříme na profesní dráhy absolventů v managementu, je třeba si uvědomit, že se měnily jak podmínky k získání vedoucí pozice v hierarchii organizace, tak aspirace absolventů, podmíněné i znalostmi z teorie řízení získané školní přípravou. Motivace k řízení se v průběhu sledovaného období zvyšovala. V první polovině devadesátých let a až do roku 1997 nastoupil ihned po škole na vedoucí místo zhruba každý desátý absolvent VŠB-TU. Následný pokles v získání vedoucího místa absolventy po roce 1997 byl zřejmě způsoben nevyjasněnými vztahy a koncepcemi výroby a tím i změnou chování hospodářských organizací, jejich struktury a hierarchie řízení. Tato opožděná transformace vytvářela pro absolventy téměř o polovinu menší příležitosti k realizaci kariér vnějším nábořem. K obratu začalo docházet až po roce 2000, k čemuž přispěly jednak nově nastolené podmínky a koncepce řízení lidských zdrojů ze strany podniků, jednak sami absolventi svým proaktivním jednáním a poznáním, že efektivní výkon vedoucí funkce předpokládá správnou aplikaci teorie řízení a vedení lidí v manažerské praxi. Teoreticky již znali tuto oblast lépe, než jejich předchůdci v 90. letech, prakticky se chtěli na řízení podílet a seberealizovat. Z absolventů let 2001-2002 na řízení již participoval téměř každý sedmý.

Tabulka 13. Podíl absolventů podle dosažení vedoucí funkce ihned po škole (v %)

	1992-95	1996-97	1998-2000	2001-02
Ano	10,08	10,14	6,23	13,76
Ne	87,91	85,02	78,20	84,83
Neuvedli	2,02	4,83	15,57	1,40
Celkem	100	100	100	100

Zdroj: data FRVŠ VŠB-TUO

. Vedoucí funkci ihned po škole zastávali nejčastěji absolventi stavebních oborů, a to zhruba každý čtvrtý (28%). Manažerské pozice získal více než každý desátý absolvent z řad strojařů i ekonomů (12%). Z dalších fakult se do vedení dostalo výrazně méně absolventů. Absolventi FEI, kteří většinou pracovali v oboru a vykazovali vysokou satisfakci se seberealizací v práci, se nejčastěji ze všech absolventů VŠB-TUO rozhodovali pro profesní dráhu specialisty, proto dosažení vedoucího místa ihned po škole pro ně nebylo tolik motivující. O tom svědčí nízké zastoupení těchto absolventů v managementu (3%). Zde ještě chceme připomenout již zmiňovaný fakt, že zhruba pětina absolventů, na konci devadesátých let asi desetina, vedoucího místa dosáhla vertikální mobilitou. Tím celkový počet absolventů na manažerských pozicích v průběhu nástupní praxe narůstal, a to v první polovině 90. let a

po roce 2000 zhruba až na třetinu. Nejmenší možnosti postupu pocítovali absolventi z let 1887-2000, z nichž dosáhla na vyšší pozici necelá pětina.

Absolventi VŠB-TUO umístění v managementu⁹⁹, jak sami uvedli, chápali nabídku manažerského místa jako výzvu. Chtěli vykonávat práci, která by především zvýšila jejich prestiž. Při hledání práce a rozhodování o pozici byla pro ně sice prioritní náplň práce, kompetence a odpovědnost, finanční ohodnocení práce a výhody, ale za nesmírně důležité pokládali zaměření, dobré jméno a jistotu zaměstnavatele. Preferovali proto možnost pohovorů u více zaměstnavatelů, z nichž v případě přijetí, pokud to bylo možné, sami vybírali. Důležitá podle nich byla „*souhra náhod, udělat dojem, ale též mít lokty*.“

Úspěšnost a výkon podniků závisí do značné míry na zdatnosti manažerů. Organizace nabízejí absolventům vysoké školy častěji odborné kariéry, aby si mladé talentované odborníky udržely. Tento typ profesní dráhy ale spíše vyhovuje těm, kteří získali práci, v níž se realizují a profesionalizují. To znamená těm, kteří šli studovat se zájmem o obor, který pak mají možnost i vykonávat. Spíše „klasická“ kariéra více vyhovuje těm, kteří své vysokoškolské studium brali jako „kvalifikační“ znak a spojovali je s budoucím postupem, prestiží a touhou vést. Příčiny manažerského úspěchu shledávali absolventi VŠB-TUO nejen ve svém vzdělání, ale i v sebedůvěře, umění komunikace a ochotě vzít si práci navíc, a to i neplacenou. Sociální dovednosti a osobnostní vlastnosti jsou podle nich při výkonu manažerské role významné, když „*při spolupráci s lidmi mají asi introvertní vedoucí problémy, protože každý potřebuje zpětnou vazbu*“.

V této souvislosti rovněž R. Gilarová¹⁰⁰ došla k závěrům, že k nejvíce zmiňovaným předpokladům pro manažerskou práci patří oblast interpersonální (práce s lidmi, komunikace, dominance a afiliace), osobnostní a znalostně-vzdělanostní. Dál upozornila na význam vlastností, k nimž patří rozhodnost, důslednost a odpovědnost. I ve výzkumu P. Kuchaře tzv. faktor úspěšného potenciálního vedoucího zahrnoval takové položky, jako schopnost vést, umění vyjednávat a řešit problémy, komunikační dovednosti, kreativitu a reflexivní myšlení. Tato preference však byla podle tohoto výzkumu nejméně příznačná pro absolventy technických fakult (Kuchař, 2000: 103). V mezinárodním srovnání ještě v tomto faktoru byla akcentována ochota převzít odpovědnost a iniciativa. V tomto faktoru se názory našich absolventů spolu s norskými dostaly do průměru. Uvedené charakteristiky byly příznivěji hodnoceny např. v Itálii a Holandsku, méně příznivě ve Francii a Německu (Kuchař, 2000:107).

⁹⁹ Jde o malý soubor absolventů VŠB-TUO, kteří ukončili studium v době 1998 – 2002 a nacházeli se v době průzkumu na pozici manažera. Jejich výběr z databáze byl podmíněn uvedením kontaktu v dotazníku a v dalším kroku participací na rozhovoru. Tyto aspekty byly pro výběr limitující. Pro jejich časové zaneprázdnění byl vzorek této kategorie absolventů malý a tím i reliabilita dat velmi nízká. Rozhovory se uskutečnily v březnu a dubnu 2006. Zúčastnilo se jich celkem sedm absolventů (4 ženy absolventy EkF, 3 muži, absolventi FMFI, HGF, FS) na manažerských pozicích. Všichni absolventi měli s prací zkušenost již v době studií, a to nejméně půl roku před absolutoriem a většinou ne ve studovaném oboru. Polovina z nich u současných zaměstnavatelů vypracovávala své diplomové práce. Šlo většinou o středně velké až velké organizace, které pokrývaly odvětví finančnictví, strojírenství a energetiku. Mnohé z těchto podniků již na současném trhu práce neexistují nebo fúzovaly (např. Moravia banka, Moravia Steel Třinec, Vítkovice) nebo se přílivem zahraničního kapitálu přetvořily na podniky se zahraniční účastí (Siemens). Dva z absolventů (EkF, FMFI) byli ochotni migrovat za prací mimo bydliště, a to do Prahy (FMFI) a do zahraničí (svobodná absolventka EkF). Až na dva, kteří přijali místo v příbuzném oboru, všichni pracují ve vystudovaném oboru, získali manažerské místo ihned po škole sami a pocíťují velkou pracovní satisfakci.

¹⁰⁰ Autorka zjišťovala tato data v letech 2000-2001 na souboru 296 osob (187 mužů, z toho 100 na manažerské pozici a 109 žen, z toho 30 na manažerské pozici), v regionech Praha a jižní, střední a severní Morava a tyto srovnávala s výsledky dalších studií českých a britských manažerů. Za podstatu manažerské práce v největších četnostech sami manažeři označili interpersonální činnosti, řídicí činnosti a dosahování výkonu (Gilarová, 2004: 134- 139)

Podle absolventů VŠB–TUO efektivní manažerská práce vyžaduje vysokou úroveň seberegulačních vlastností, výkonnost a energičnost, rozhodnost a emocionální stabilitu. Je k ní potřebné zvládnutí velké psychické zátěže, otevřenost a spíše extrovertní prožívání. Z dalších významných vlastností zmínili návyk systematické práce a zájem o nové zkušenosti. Za nezbytné považují sebezdokonalování i rozvoj spolupracovníků. To se podle absolventů-manažerů na této pozici vyplácí.

Manažerské pozice přináší jistou dávku stresu, která vyplývá z úkolů, termínů, finanční odpovědnosti, jednání a práce s lidmi. V době přetížené informacemi je významná orientace v nejistotě a umění rozhodování. Podle průzkumu Gilarové je pro manažery významná tolerance vůči nejistotě, schopnost vybrat podstatné informace a činit rozhodnutí. Dokonce se „mezi manažerskými praktiky traduje, že špatné rozhodnutí je lepší než žádné“ (Gilarová, 2004:130).

Management je označován za vědu, umění i řemeslo. Všichni naši absolventi pociťovali na vedoucím místě zprvu stres. Každý z nich se přibližně až dva roky adaptoval na požadavky této práce a současně zaváděl systém, který mu pomáhal zorganizovat a zvládnout všechny úkoly. Až po této době je manažer více „pánem svého času“. Zvláště vrcholová pozice přináší společenskou prestiž a nezávislost, ale i potenciální rizika spíše spojená s existencí a expanzí firmy, jak to vyjádřila v rozhovorech absolventka EkF, pracující jako finanční ředitelka mezinárodní společnosti: *„Svou profesní kariéru spojuji s rozvojem organizace, chci aby byla jedničkou na trhu, je mezinárodní. Tam se nedá nikam uhnout, ani nemám kam postoupit. Učím se jiné věci s rozvojem podniku“*. Tím vyjádřila i „nové“ pojetí kariéry. Nižší manažerské pozice patrně přináší větší dávku stresu a „tlak shora i zdola“, jak se o tom zmínili absolventi, kteří zastávali vedoucí funkci na střední a nižší úrovni.

Při hodnocení školy se absolventi přimlouvali za větší prostor pro praktické dovednosti. Zařadili mezi ně ty, které jim v praxi scházely, a to zejména komunikační dovednosti a práce s informacemi - vše to znali jen teoreticky. V praxi na manažerské pozici pokládali za důležité další vzdělávání. Například absolvent FMFI pracující v příbuzném oboru v managementu firmy Siemens získává bezplatné vzdělávání v Německu. Ne všichni však mají takovou možnost. Absolventi většinou oceňovali parciální výhody, jakými jsou bonusový systém, vybavenost kanceláří špičkovou technikou, platbu životního pojištění, apod.

Jak vyplynulo ze zmiňovaného projektu MÚVS ČVUT a jak jsme si koneckonců na našich datech i v rozhovorech potvrdili, absolventi - technici bývají na řízení a vedení lidí nedostatečně připraveni. Již v průběhu studia většinou podceňují sociální stránku řízení a vyhýbají se dalšímu vzdělávání v sociálních dovednostech, jak známe ze své pedagogické praxe.

Za kritéria kariéry manažerů - absolventů školy můžeme pokládat i umístění v „Galerii slavných“ (Zdroj: VŠB v Ostravě 1945-2005). Tyto materiály nám sice nedávají nahlédnout do oblasti motivů a těžkostí, ale mohou nám poskytnout významné informace. Tak například významnou zkušeností pro manažerskou dráhu bylo, podle sdělení absolventa FEI z roku 1998, nyní na vedoucí pozici významné společnosti v Ostravě, jeho členství v Akademickém senátu školy a ve Stavovské unii studentů. Další absolvent strojí fakulty, ve významné funkci na Ministerstvu dopravy, oceňuje projektové řízení, které ho připravilo na další odborný růst v oboru. Studium zaměřené na ASŘ příznivě hodnotí absolvent HGF, nyní ředitel středně velké firmy. Absolventi - manažeři velmi příznivě hodnotili především školní přípravu, která přispěla k jejich kariéře.

8. 2 Absolventi v podnikání

Budování kariéry - firmy je spojeno vždy s osobním a odborným rozvojem. Na rozdíl od manažerů však musí podnikatel zvládat rizika spojená s nejistotou podnikání a stres, jak jsme již uváděli v první části této práce. Na začátku devadesátých let mezi podnikajícími převažovali především lidé s vyšším vzděláním, mladí a muži. Z celkového počtu respondentů z ČR podnikalo celkem 17%, rozhodnuto začít podnikat bylo 10% a vážně o tom uvažovalo 32% (Tuček, 1992). Naše opakovaná šetření absolventů VŠB-TUO přinesla poznání, že absolventi VŠB-TUO dávají výrazně přednost práci ve státní organizaci nebo v soukromé firmě, než aby sami přebírali rizika podnikání, která tato práce přináší. Nejvíce jich začalo podnikat v první polovině 90. let (5%), v dalším období se jejich podíl ještě snížil (2%) a ani po roce 2000 nedošlo k výraznějšímu oživení (3,4%).

Zaznamenali jsme tedy velký rozpor mezi aspiracemi, kdy v roce 1991, tedy v relativně nové sociálně-ekonomické situaci, o podnikání uvažovala celá pětina dotázaných studentů ze 4. a 5. ročníků VŠB (Papřoková, Premusová, 1991). Podle fakult podnikali v oboru častěji absolventi EkF, zejména po roce 2000, kdy každý třetí ze čtyř podnikatelů VŠB-TUO byl ekonom (75%). Tento obor, na rozdíl od složitých technických konstrukcí umožňoval podnikání lépe a současně i znalost ekonomiky a příslušných předpisů byla pro tuto kategorii podnikajících absolventů přínosem v začátcích jejich podnikatelské praxe. V celkovém počtu podnikajících absolventů jich z technických oborů byla po roce 2000 zastoupena pouze jedna čtvrtina..

Všichni oslovení podnikající absolventi VŠB-TUO¹⁰¹ se vyjadřovali k rizikům podnikání. Podnikatelské riziko, vzhledem k předmětu a charakteru činnosti pokládali spíše za nízké. Finanční rizika označili za průměrná, zvláště v případě vlastních půjček a platební neschopnosti jiných subjektů. Zdravotní rizika hodnotili vzhledem k životní etapě a dobrému zdravotnímu stavu a nízkému věku dokonce za rozhodně nízká. Výkonnostní riziko označil pouze absolvent FAST jako rozhodně vysoké, stejně tak i psychickou zátěž a případné ohrožení společenského postavení.

Jako „klady“ podnikatelské kariéry hodnotili ve shodě s obecně uznávanými přednostmi podnikání samostatnost a nezávislost. Neočekávají, že něco získají „zadarmo“ nebo že jim někdo něco bude darovat (např. stát). Absolventky v podnikání zdůrazňovaly možnost aktivního života, dosažení finanční svobody a příjmů, za které je však třeba zaplatit, a to *„být aktivní, převzít zodpovědnost za sebe a svůj život, věřit v úspěch, riskovat a poučit se z chyb a vytrvat. Vzdát se falešných jistot a neustále pružně reagovat na život takový, jaký je“*. Za stinnou stránku podnikání označili korupci.

V této souvislosti R. Růžička zjistil, že i když příjem je pokládán za druhý nejdůležitější faktor podnikání a v roce 1992 byl asi pro polovinu podnikatelů rozhodující, za

¹⁰¹ Ze všech oslovených podnikatelů-absolventů VŠB-TUO, po kontaktování nakonec pouze čtyři byli ochotni poskytnout rozhovor. Tři absolventi - podnikatelé vystudovali EkF, z toho 2 ženy daně a účetnictví, ukončily studium v roce 2000 a 2001 (podnikají ve svém oboru, jedna v MSK, druhá v JM, jsou samopodnikatelky). Obě jsou vdané, jedna má jedno dítě. Muž, absolvent EkF vystudoval systémové inženýrství a informatiku, rok ukončení studia 2001 (podniká v oblasti telekomunikace a slaboproudé elektrotechniky, vlastní s.r.o., zaměstnává 35 zaměstnanců, svobodný, bezdětný, vykonává pozici obchodního ředitele, podniká v MSK). Absolvent FAST, oboru pozemní stavitelství, končil studium v roce 2002 (zabývá se stavební činností a expertízami v tomto oboru, založil s.r.o., v MSK, zaměstnává 30 zaměstnanců, jejich počty se podle sezónnosti mění. Žije sám. Kromě stavaře všichni začali s podnikáním již v průběhu studia. Mezi důvody, které vedly k tomu, že se rozhodli podnikat, patřily finance, nezávislost a snaha zavést na trh produkt, který by měl vyšší úroveň, v konkrétním případě šlo o kvalitu zpracování odborných posudků a expertíz ze stavební činnosti. V době rozhovoru již dva z nich vlastnili firmu od roku 1999. Ženám s „rozjezdem“ firmy finančně pomáhala rodina, koncepčně si podnikání plánovaly samy. Stavař kromě svého podnikání pracuje ještě v rodinné firmě, kde pracuje mimo vystudovaný obor.

nejvýznamnější důvod podnikání označili tři ze čtyř podnikatelů v ČR snahu o osamostatnění. Se změnou trhu práce a organizační struktury podniků se staly významným motivem dvou pětin podnikatelů možnost uplatnit kvalifikaci a pro další čtvrtinu příležitost získat dobré postavení nebo ztráta původního zaměstnání (Růžička, R., 1997: 205). Ze „Zprávy o vývoji české společnosti“ vyplývá, že podnikatelé vysoce hodnotí samostatnost a nezávislost, a proto by 85 % z nich opět volilo samostatné povolání. Právě proto je v této skupině nejvíce lidí spokojeno se svou prací (30% oproti 12% mezi ostatními) (Večerník, Matějů, 1998: 85).

Rovněž absolventům VŠB-TUO přináší podnikání nezávislost, samostatnost a vědomí úspěchu. Významná jsou pro ně výkonová hlediska (podávat výkon, řídit a kontrolovat), spojit rozvoj firmy s rozvojem kariéry a mít smysluplnou seberealizaci. Když měli svůj pracovní den rozdělit podle obsahu činností na oblast organizování a oblast výroby a obchodních operací, u všech mírně převažovala odborná činnost nad řízením, což vycházelo z charakteru jejich podnikání.

Podnikání ve třech zmíněných oblastech přináší časté rozhodování, které může vytvářet, pokud je pod časovým tlakem, stres. U podnikání podle některých z nich není nutno využívat svou odbornost, ale je důležité s odborníky spolupracovat. Zde ale musíme namítnout, že právě u OSVČ jednoznačně záleží na předmětu činnosti. Koneckonců, podnikatelé podle oboru činnosti, typu podnikání a rodinné situace přikládali různým stránkám podnikání mnohdy odlišný význam. Ekonomové zdůrazňovali více finanční stránku podnikání, a to jak na vstupech, tak na výstupech. Stavař jednoznačně akcentoval seberealizaci, i když hodnotu peněz nesnižoval. Nikdo z podnikajících absolventů VŠB-TUO si nemyslí, že jim soukromé podnikání přináší větší jistotu práce před nejistotou pracovního místa u zaměstnavatele, protože podle nich „žádné jistoty neexistují“.

Své společenské postavení i prestiž v očích rodiny, přátel i okolí hodnotí spíše jako nižší (na škále od 1 velmi nízká po 4 velmi vysoká). To souvisí jednak s předmětem a relativně malým rozsahem podnikání, jednak s poměrně krátkou dobou této činnosti. Vzhledem k „antipodnikatelským“ náladám „*přináší spíše závist okolí, pomluvy, ale náš národ je takový*“.

Při pohledu zpět na školní přípravu všichni vysoce ohodnotili teoretické znalosti, které však v praxi příliš neuplatnili. Využívají ale speciální znalosti oboru. Absolvent EkF vysoce oceňoval, že se naučil metody a „*způsoby uvažování*“, které nyní může kdekoliv aplikovat. Tito absolventi celkem dobře hodnotili jazykovou přípravu, na rozdíl od již zmíněných nepříznivých výsledků. Zde se nabízí paralela osobnostní aktivity, která se projevuje v přístupu k podnikání i k dalším oblastem, které chtěli zvládnout. V rámci hodnocení školní přípravy jim scházely praktické dovednosti, konkrétně práce na projektech, s informacemi apod. Je vidět, že praktickou přípravu si absolventi interpretují vzhledem ke svým specifickým potřebám a existují v této oblasti rozdílné představy. Navrhují pro studenty praxi ve velkých firmách, kde jsou zaběhlé standardní postupy, na které by si měli zvyknout. Znalosti z organizace řízení a vedení lidí by se podle nich měly brát „*opravdu vážně*“. I zde vidíme tendenci podceňovat tento aspekt řízení, který se může uplatnit i v podnikání. Ale hlavně i výuku zaměřit v tomto směru prakticky. Podnikatelka v oblasti financí vyjádřila v kontextu protikladu teorie a praxe nejen prioritu aspirací k podnikání, ale i rozvoj některých volných vlastností takto: „*Praxe se od teorie velmi liší, tj. v reálném životě jsem toho ze školy příliš neuplatnila. Jako nejdůležitější ale vidím to, že jsem si dokázala, že když se do něčeho pustím, že to dokážu dotáhnout do úspěšného konce a dokážu „zvítězit“ i přes překážky, kterých bylo hodně.*“ Na výuce jí nejvíce vadilo, že někteří zkoušející chtěli slyšet teorie a to, co oni sami napsali a vydávali to za „pravdu“. Je názoru, že „*každý problém má nekonečně mnoho řešení. A můžeme diskutovat o svých pohledech na svět*“.

Celkově však s vysokoškolskou přípravou byli spokojeni, škola je naučila samostatně řešit problémy. Obsahově ale bylo studium hodně zaměřeno teoreticky a mnoho studentů má

problémy s představitostí. Doporučují, že „možná by stačil na každou myšlenku jeden opravdu reálný příklad“. Pro relativní spokojenost v soukromém životě pokládají za důležité zachovat si odstup od práce, ale přitom počítají s výraznou podporou rodiny a partnera při podnikání, ale „ne vždy to jde podle představ, ale to je život“.

Rovněž v již zmiňovaném výzkumu¹⁰² všichni dotázaní za hlavní důvody podnikání z 15 položek označili nezávislost, peníze a samostatnost, jejich pořadí se podle vzdělání měnilo. Pro vysokoškoláky byla v pořadí nejvýznamnější nezávislost, samostatnost a peníze. Středoškoláci na prvním místě oceňovali peníze, dál pořadí zůstalo stejné a dotázaní bez maturity hodnotili na prvním místě opět nezávislost, pak peníze a samostatnost. Rozložení odpovědí kvantitativního výzkumu zde již zmiňovaného projektu přináší následující tabulka.

Tabulka 14. Z jakého důvodu jste začal/a podnikat?

	Vzdělání			
	bez maturity	s maturitou	s VŠ	Total
rodinná tradice	6,1%	7,5%	10,7%	8,1%
zánik pracovního místa	23,6%	14,1%	19,4%	18,5%
nezávislost	41,2%	39,8%	47,1%	42,4%
převzít zodpovědnost	4,6%	6,3%	9,8%	6,8%
mít úspěch	8,1%	14,3%	12,7%	12,0%
využívat svou odbornost	7,6%	15,5%	25,5%	16,1%
dělat si svou kariéru	15,6%	10,7%	14,1%	13,1%
řídít podnik a lidi	2,6%	4,2%	3,1%	3,4%
spojit rozvoj firmy a kariéry	1,8%	6,2%	5,4%	4,7%
smysluplná seberealizace	17,2%	29,0%	30,0%	25,8%
peníze	38,9%	42,7%	39,1%	40,5%
větší jistota práce	26,7%	14,3%	22,5%	20,4%
společenské postavení	3,8%	4,3%	4,8%	4,3%
osamostatnit se	37,6%	32,7%	41,1%	36,6%
uplatnit organizační schopnosti	6,3%	8,0%	11,4%	8,5%

Zdroj: data projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice“

Z dalších charakteristik byly v pořadí podle četností odpovědí uváděny následující důvody podnikání: větší jistota práce, zánik pracovního místa, využití odbornosti, dělat si svou kariéru, potřeba mít úspěch, uplatnit organizační schopnosti. Vysokoškoláci a středoškoláci v podnikání spatřovali i smysl realizace. Se vzděláním roste potřeba seberealizace a využití odbornosti, uplatnění organizačních schopností a z podnikání se také začíná stávat „rodinná tradice“. Vysokoškoláci akcentují odbornost, jistotu místa v souvislosti se zánikem míst, úspěch a kariéru. Pro středoškoláky je významné využití odbornosti a úspěch. Jsou patrně taky nejméně ohroženou skupinou, která ztrácí místa - možné posuny na méně kvalifikovanou práci apod. Podnikatelé bez maturity oceňují na podnikání významněji než jejich kolegové s vyšším vzděláním jistotu pracovního místa a šanci dělat kariéru. Tyto možnosti se jim v podmínkách hospodářských organizací i v souvislosti se zánikem pracovních míst u zaměstnavatele neotevíraly. Výsledky jiných výzkumů, které jsou uváděny v odborné literatuře, tyto charakteristiky potvrzují, zvl.

¹⁰² Výsledky výzkumu v rámci projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice“, podporován finančně GAČR, pod registračním číslem 403/05/2496, realizován VŠB-TUO, EkF 2004-2007

potřebu úspěchu, potřebou brát na sebe odpovědnost, apod. (Růžička, R, 1997, Večerník, Matějů, 1998, aj.)

Pokud k podnikání přistoupíme z hlediska těch, kteří o podnikání neuvažují¹⁰³, převládá u dvou třetin dotázaných názor, že nejsou podnikatelskými typy a další třetina se obávala dalších rizik, která s podnikáním souvisí. S rostoucím vzděláním mírně klesá vědomí těchto bariér podnikání, zvláště finančního rizika a zvýšené psychické zátěže, které se výrazněji obávají jedinci bez maturity. A naopak, vysokoškolákům více vadí nevyhovující legislativa a často složitost podnikání v jejich oboru. S tímto řemeslné profese takový problém nemají.

Z rozhovorů s podnikajícími absolventy i dostupné literatury vyplynulo, že podnikatelé pokládají za významné především výkonové faktory práce (mít ambice, být nadaný a usilovně pracovat). V podnikatelské kariéře je především akcentována autonomie a nezávislost. Takto orientovaní lidé mají tendenci vyhýbat se práci v pevné struktuře hospodářské organizace, i když může dávat větší jistoty práce.

¹⁰³ Podle výsledků výzkumu v projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice“, převládá přesvědčení jedinců, že nejsou podnikatelskými typy (61%), bojí se rizik, nejvýznamněji finančního (30%) a psychické zátěže (20%). Do pozadí je zatlačeno riziko neúspěchu (4%) a další (výkonu 3%, zdravotní 4%, problémy rodinného života (6%).

9 Závěry

Cílem předložené práce je analýza vývoje uplatnění absolventů VŠB-TUO z let 1992-2002 v podmínkách i časových souvislostech sociálně ekonomické transformace. Práce teoreticky vychází z konceptu vzdělanosti a zaměstnanosti a všímá si změn, kterými v těchto oblastech procházela česká společnost od začátku sociálně ekonomické transformace. Ty se dotkly hospodářských odvětví a organizací i škol, které byly propojeny s tradičními odvětvími ostravského regionu. Výsledky této analýzy prokázaly na jedné straně některá specifika a problémové okruhy nástupní praxe absolventů, které byly typické pro trh práce i vysoké školství MSK, spojené s průmyslem, na druhé straně určité obecné tendence, které můžeme vztáhnout i na jiné lokality v České republice v kontextu a časových souvislostech uvedeného období. Tento fakt dokládají výsledky dostupných zpráv i empirická data absolventů VŠB-TUO vstupujících na trh práce v letech 1992-2002, která vymezují časový rámec zkoumání.

Obecně platí, že absolventi vysokých škol na trhu práce neměli problémy s uplatněním, a to i přesto, že nová sociálně-ekonomická situace zrušila přidělení a jistotu pracovních míst a přesunula na ně rozhodnutí o realizaci profesních drah. Specifika těchto drah vycházela z objektivních podmínek jednotlivých regionů, dosaženého vzdělání a vystudovaných oborů.

Nástup absolventů VŠB-TUO závisel na struktuře hospodářských odvětví a organizací v regionu MSK. V průběhu 90. let, kdy organizace při zavádění změn a balancování mezi strategiemi formulovaly požadavky na obsazování pracovních míst, byli tři ze čtyř absolventů přijati na místa odpovídající vysokoškolskému vzdělání. Vedle toho ale na začátku a ke konci 90. let každý pátý byl na pozici s předepsaným středoškolským vzděláním. Práci v oboru nebo příbuzném oboru zastávaly rovněž $\frac{3}{4}$ absolventů, z nich polovina v oboru. Po roce 2000, patrně s „rozvolněním“ kategorie oboru a s požadavky na flexibilitu se tento poměr změnil ve prospěch příbuzného oboru. Mimo obor byla v první polovině 90. let zaměstnána pětina absolventů, v dalším období se jejich podíl snížil zhruba o polovinu.

Pro zaměstnanost absolventů měly v průběhu celého období význam především malé organizace, ale v první polovině 90. let ještě i velké organizace i středně velké podniky, jejichž význam, na rozdíl od velkých podniků, nepoklesl. V malých organizacích začínal svou profesní dráhu každý třetí absolvent. V první polovině 90. let patřily ještě k významným zaměstnavatelům dvou pětín absolventů velké státní organizace svázané s těžkým průmyslem. Od roku 1996 docházelo k restrukturalizaci i redukci velkých podniků a tím k poklesu nástupu do tohoto typu organizací o polovinu a současně k nárůstu podílu nastupujících absolventů do českých soukromých firem, kde začínali svou profesní dráhu dva z pěti. Oba typy organizací nabídly absolventům práci především ve vystudovaném oboru. Po roce 1998 našla pětina absolventů uplatnění v podnicích od 101 do 500 zaměstnanců, kdežto zaměstnanost ve velkých podnicích se snižovala, nejvýznamněji v podnicích nad 5 tisíc zaměstnanců pět procent. Po roce 2000 začínal každý třetí absolvent svou kariéru nejčastěji v českých soukromých firmách, každý čtvrtý v organizacích se zahraniční účastí. Ve státních podnicích byl jejich podíl nízký (cca 12%). Význam malých i středních podniků pro zaměstnanost absolventů přetrvával a ve všech typech velkých organizací nacházelo své uplatnění sice více absolventů, než v druhé polovině 90. let, ale významně méně, než v jejich první polovině. Tento trend zčásti odpovídá zjištěním z jiných výzkumů, kdy zejména v první fázi transformace se snižovala zaměstnanost ve velkých podnicích a rostla v malých firmách (Večerník, Matějů, 1998: 26) a potvrdil pokles zaměstnanosti absolventů ve velkých organizacích MSK, který souvisel s „odložením“ transformace až za horizont roku 1996 (Matějů, 1998, Možný, 2002, aj.).

Nejvýznamnějším odvětvím pro absolventy po celé sledované období bylo strojírenství a terciární sféra. Strojírenství v první polovině 90. let zaměstnávalo kolem 14% absolventů a i přes kolize související s restrukturalizací dokázalo po roce 2000 stabilizovat

stejný podíl absolventů, jako před transformací (15%). Největší přírůstky zaznamenalo peněžnictví, které se stalo doménou absolventů ekonomických oborů. Do obchodu nastupovali častěji absolventi HGF, do služeb pro podniky zase FMMI, kde často pracovali bez vztahu k vystudovanému oboru. Zaměstnanost absolventů VŠB – TUO v těchto oborech se přiblížila celorepublikovým zjištěním.

V druhé polovině 90. let, zvláště po roce 1998 došlo k významnějšímu narušení kontinuity tradičního průmyslu. Klesl podíl absolventů nastupujících do průmyslových odvětví (stavebnictví 5%, hutě 4%, energetika a dobývání 2%), ale i peněžnictví (6%). Po roce 2000 došlo k „renesanci“ nástupů absolventů do transformovaného průmyslu a současně i do terciární sféry a navíc i do námi nově sledovaných odvětví, a to zpracovatelského průmyslu, IT (5%) a realit. Absolventi se stabilizovali především ve strojírenství, hutnictví, veřejné správě, IT a službách pro podniky. Největším počtem migrací se naopak vyznačovalo odvětví obchodu, které zaměstnávalo až pětinu absolventů bez vztahu k vystudovanému oboru (18%). To jim na jedné straně sice dávalo možnost získávat pracovní zkušenosti, na druhé straně nemožnost profesionalizace působila u mnohých na hledání dalšího zaměstnání a migraci.

Tato zjištění odpovídají zjištěným pohybům v 90. letech, které souvisejí s poklesem zaměstnanosti v odvětvích, vyžadujících strukturální změny a k nárůstu zaměstnanosti v terciárním sektoru (Kuchař, 2003).

Absolventi se postupně od roku 1992 do 2002 častěji uchýlovali k aktivním a individualizovaným formám zajištění zaměstnání. Z používaných strategií byla v průběhu 90. let zřejmá rostoucí aktivita (ze 48% na 68%). Tato tendence se prosazovala na úkor jiných strategií, zejména využívání sociálních sítí (pokles z pětiny v první polovině 90. let na desetinu) a nabídek práce od zaměstnavatelů (taktéž). Přitom se ale obtížnost hledání práce v průběhu 90. let zvyšovala z jedné na dvě třetiny na jejich konci.

Ze zprávy „*Uplatnění absolventů vysokých škol*“ vyplývá, že nejčastějšími variantami hledání zaměstnání u vysokoškoláků v první polovině 90. let bylo kontaktování potencionálního zaměstnavatele a využívání inzerce. Téměř 40% využilo osobních kontaktů nebo kontaktů známých. Podle projektu „*Změny na trhu práce a perspektivy zaměstnanosti*“ vysokoškoláci nejčastěji hledají práci prostřednictvím internetu a kombinací strategií. Výrazně méně se spoléhají na sociální sítě. Rovněž „*Analýza výsledků z dotazníkového šetření uplatnitelnosti absolventů škol z let 2004-2007 v podmínkách MSK*“ potvrdila, že čtvrtina dotázaných si našla své zaměstnání na webových stránkách firmy. Mezi nejfrekventovanější způsoby získání zaměstnání, které v dotazníku nebyly obsaženy, patřilo výběrové řízení a nábor studentů v rámci katedry (Balcar a kol., 2008).

Ve stavu bez práce se krátkodobě v první polovině 90. let ocitl zhruba každý sedmý, ale v letech 1996-97, kdy v MSK stoupala nezaměstnanost, měl krátkodobě se stavem bez práce nějakou zkušenost zhruba každý třetí. V dalším vývoji po roce se jejich podíl postupně snižoval na 15%. **Naše analýza potvrdila první hypotézu o odlišném charakteru objektivních podmínek trhu práce, hospodářských odvětví, organizací a poptávaných profesí v průběhu 90. let minulého století a jeho vlivu na základní charakteristiky profesních drah absolventů VŠB-TUO, kteří ukončili studium v letech 1992-1995 a v dalším období. Absolventi v první polovině 90. let měli ve vyjmenovaných oblastech na trhu práce méně problémů, než ti, kteří vstoupili do světa práce v jejich druhé polovině 90. let (hypotéza 1).**

Stabilizace a ochota zůstat u jednoho zaměstnavatele zpravidla souvisí s charakterem a obsahem vykonávané práce i možnostmi seberealizace. Velké organizace mívají v rámci řízení lidských zdrojů rozpracované koncepce profesionální kariéry pracovníků, které jsou propojeny s dalšími oblastmi personálního řízení a vnitropodnikovou mobilitou. V první polovině devadesátých let svou profesní kariéru spojila s prací u jednoho zaměstnavatele

z absolventů VŠB-TUO výrazná polovina (54%), z nichž necelá polovina dosáhla změny funkce (18%). Migrace absolventů byla vysoká, zaměstnání většinou změnili zhruba dva z pěti. Po roce 1996 s růstem nezaměstnanosti docházelo k výraznější stabilizaci, současně i možnosti postupu u zaměstnavatele se na konci 90. let proti předchozímu období snížily o třetinu (12%). Získat v organizační struktuře podniků po jejich transformaci vyšší pozici už nebylo tak snadné. Až po roce 2000 získal možnost postupu zhruba každý pátý. Potvrdilo se nám, že absolventi FEI, nejvýznamněji připoutáni k oboru, nejčastěji zastávali stejnou pracovní funkci u svého prvního zaměstnavatele (48%), což při vysokém podílu seberealizace této kategorie techniků indikuje preferenci profesní dráhy specialisty před „klasickou“ kariérou.

Změny organizační struktury se projevovaly i v možnostech získat vedoucí funkci ihned po škole, což se podařilo zrealizovat v letech 1992-95 přibližně desetině absolventů, nejčastěji tradičních oborů nebo ekonomie. V restrukturalizovaných podnicích se od roku 1998 tyto možnosti snížily krátkodobě téměř o polovinu (6%) a k předchozímu stavu vzrostly až po roce 2000 (13%). Z analýzy je zřejmé, že požadavek vedoucí funkce byl pro absolventy na začátku 90. let méně významný. Jejich motivace se začala měnit až od roku 1998. Tomu nasvědčoval nárůst aspirací na vedoucí místo ve srovnání s roky 1992-95 více než šestkrát a z první pozice faktorů podílejících se na změně zaměstnání zcela vytlačily do té doby jednoznačně převažující požadavek zvýšení platu. Tato zjištění podporují i dílčí výsledky dalších výzkumů (Vláčil, 1997).

Možnosti absolventů VŠB-TU na získání vedoucí funkce potvrdily hypotézu 2a, že absolventi, kteří byli stabilizováni u jednoho zaměstnavatele, měli větší pravděpodobnost postupu v kariéře v první polovině 90. let než ti, kteří měnili zaměstnavatele. Tato pravděpodobnost byla vyšší v první polovině 90. let (18%) než po roce 1996 (12%) (hypotéza 2a). Dále jsme potvrdili předpoklad, že absolventi, kteří usilovali o vedoucí funkci ihned při nástupu po škole, měli menší možnost takto uspět než ti, kteří touto dráhou prošli prostřednictvím vertikální mobility u svého prvního zaměstnavatele. Možnost získat vedoucí místo ihned po škole poklesla až v období 1998-2000 (z 10% v letech 1996-97 na 6% v letech 1998-2000) (hypotéza 2 b).

Transformace ekonomiky vedla nejen k restrukturalizaci velkých organizací a útlumu tradiční průmyslové výroby, na které připravovala odborníky VŠB-TUO, ale rovněž ke změnám vysoké školy. Nově vzniklá poptávka po profesích s větším podílem složitější práce a specializací vedla v první polovině devadesátých let k přehodnocování studijních oborů a kurikul tak, aby odpovídaly potřebám praxe. Výzkumy potvrdily, že na konci první poloviny 90. let každý šestý absolvent „tradičních oborů“ (FMMI a HGF) nastupoval na pracovní místo, jež vyžadovalo vysokoškolské vzdělání jiného zaměření, než které vystudoval, případně bylo dostačující středoškolské vzdělání. Problém „překvalifikovanosti“ se v letech 1998-2002 ještě zvýšil, když na středoškolských místech odpovídajících oboru byl zaměstnán každý pátý a z těch, kteří pracovali mimo obor dokonce každý druhý absolvent.

VŠB-TUO akceptovala požadavky zaměstnavatelů, přehodnocovala studijní programy a koncipovala nové studijní obory, které reflektovaly změněné podmínky na trhu práce i ve vzdělání. V souvislosti s vývojovými trendy rozšiřovaly „tradiční“ fakulty studijní programy (HGF např. do oblasti environmentální, FMMI na řízení jakosti, aj.). Další fakulty rovněž procházely významnými změnami, případně na základě potřeb regionu i transformace školy vznikaly i nové (v roce 1996 fakulta stavební, v roce 2000 fakulta bezpečnostního inženýrství). Škola však nemůže na potřeby zaměstnavatelů reagovat ihned, proto kohorty absolventů nově koncipovaných oborů opouštěly školu až ke konci 90. let. Jejich uplatnění na trhu práce i stoupající počty studentů přesvědčily veřejnost o perspektivě školy, která byla primárně spjata jen s průmyslovou historií.

Ve své praxi absolventi na prvním místě nejvýše ocenili teoretickou připravenost, na druhém speciální znalosti oboru. Výrazně příznivě tyto dva aspekty školní přípravy ohodnotili ekonomové a absolventi „rozvojových“ fakult, kdežto každý pátý absolvent „tradičních“ fakult pokládal speciální znalosti oboru v první polovině 90. let za špatné, což mohlo souviset se změnami obsahu studia, pedagogů, apod.

Další aspekty školní přípravy, tj. praktické dovednosti, teorii řízení organizace a jazykovou přípravu hodnotili absolventi nepříznivě. Praktické dovednosti ohodnotila v první polovině 90. let jen třetina absolventů kladně a další třetina jako průměrné. Po roce 1998 nespokojenost ještě stoupla, zvláště mezi absolventy EkF. Ti ale nejlépe ohodnotili přípravu týkající se řízení organizace, se kterou byl až do roku 1997 nespokojen zhruba každý druhý absolvent. Ta se až po roce 1998 stala organickou součástí všech studijních programů, což se projevilo i v mírném poklesu negativně hodnotících (44%). Jazykovou přípravu nepříznivě hodnotili v celém období vždy dva ze tří absolventů. Pouze v letech 1996-97 bylo hodnocení překvapivě pozitivnější. Nejlépe výuku jazyků ohodnotili ekonomové, kteří se nejčastěji rekrutovali z gymnázií, kde zřejmě na výuku byl dáván větší akcent, než na středních odborných školách. Těmto výsledkům ale odpovídá i míra nespokojenosti s jazykovou přípravou téměř dvou třetin VŠ studentů v ČR (Menclová, Baštová, Kronrádová, 2003).

Pokud vztáhneme uvedená zjištění k výsledkům z „Uplatnění absolventů na trhu práce“, tak tyto výsledky potvrdily i zjištěné trendy na úrovni ČR i v mezinárodním srovnání (kromě jazyků). (Kuchař, 2000, Štastnová, 2000, Úlovcová, Berný, Strádal, 2000, aj.). Z „Analýzy výsledků z dotazníkového šetření uplatnitelnosti absolventů škol z let 2004-2007 v podmínkách MSK“ vyplynulo příznivé hodnocení školní přípravy zaměstnavateli, kteří ocenili především odbornou připravenost, praktickou přípravu nepokládali za nezbytnou podmínkou přijetí. Jazykové znalosti ohodnotili nepříznivě, ale komunikaci v cizích jazycích a podnikavosti nepřikládali velký význam. (Balcar a kol, 2008).

Další vzdělání je zaměřeno na dosažení souladu mezi subjektivní kvalifikací a objektivními kvalifikačními požadavky. Z absolventů, kteří ukončili studium v devadesátých letech měla zájem o účast na konferencích a krátkodobých kurzech jen čtvrtina. Na doktorandské studium aspiroval každý desátý. Až po roce 2000 si absolventi začali uvědomovat, že jednou nabytá kvalifikace jim v otevřeném a měnícím se prostředí nemůže stačit. V této souvislosti začali výrazně častěji preferovat dlouhodobé kurzy (33%) a doktorandské studium (17%) a každý desátý absolvent byl ochoten participovat na zajišťování výuky na VŠB-TUO.

Podle charakteru potenciální opakované volby vzdělávací dráhy absolventy v letech 1992-2002 jsou patrné dvě zásadní tendence. Na jedné straně v průběhu 90. let přibývalo těch, kteří by aspirovali na studium stejné fakulty a oboru (ze dvou pětín na polovinu), na druhé straně, zvláště po roce 1995, ubývalo těch, kteří uvažovali o studiu na jiné vysoké škole (z 30% na 15%). V první polovině devadesátých let by se pro studium na VŠB-TUO rozhodly dvě třetiny absolventů (65%). Při srovnání těchto výsledků se závěry analýzy „Uplatnění absolventů vysokých škol“ vyplynulo, v první polovině 90. let byli absolventi VŠB-TUO výrazně méně identifikováni se studovaným oborem než absolventi jiných vysokých škol v ČR. Jejich identifikace se školou byla výrazně vyšší než oborová. Skutečnost, že zvolená vzdělávací dráha v první polovině 90. let nesplňovala aspirace studentů, potvrdily i výsledky sociologického šetření „Propadavosti“ studentů 1. a 2. ročníků FS, FEL, FMMI a HGF VŠB v roce 1992, kdy 40% studentů navštěvovalo školu s nevyhraněným zájmem o obor (Papřoková, 1992). Nízká identifikace absolventů první poloviny devadesátých let s oborem se projevovala i v nízké loajalitě se školou a neochotě s ní spolupracovat. Od roku 1996 se postoje absolventů k oboru a škole začaly měnit. Absolventi byli celkem výrazněji identifikováni jak se studovaným oborem (60%), tak se studiem na VŠB-TUO (80%). Stejnou vzdělávací dráhu by zopakovala polovina z nich.

Tato zjištění k aspiracím na stejnou vzdělávací dráhu korespondují s výsledky výzkumu „Vysokoškolský student v České republice roku 2002“, kdy stejnou fakultu by volily téměř dvě třetiny dotazovaných posluchačů (65%) (Menclová, Baštová, Kronrádová, 2003: 22). Podobné závěry potvrdil průzkum studentů VŠE v Bratislavě v roce 2003, kdy stejnou volbu by zopakovalo 64% studentů prvních ročníků (Plávková, 2007).

Hypotéza 3a nebyla potvrzena v plném rozsahu. Pro rekapitulaci uvádíme, že absolventi, kteří studovali na vysoké škole na počátku 90. let, byli méně spokojeni se školní přípravou pro praxi v oblasti speciálních znalostí oboru a znalostí z organizace řízení než ti, kteří ukončili studium v druhé polovině 90. let. A naopak, více byli spokojeni s praktickou přípravou, než absolventi po roce 1998. S jazykovou přípravou projeví největší nespokojenost, ale překvapivě ji v letech 1996-97 ohodnotili příznivěji. V průběhu celého sledovaného období byli nejvíce spokojeni s teoretickou přípravou, zvláště absolventi EkF a „rozvojových“ fakult a ti, kteří pracovali v oboru. Se speciálními znalostmi oboru byli nejspokojenější absolventi „rozvojových“ fakult a pracující v oboru. Praktické dovednosti získaly v pořadí třetí místo. Nepatrně lépe byly ohodnoceny absolventy rozvojových oborů, muži. Znalosti teorie řízení pro praxi nejlépe zhodnotili absolventi EkF, pak ti, kteří nepracovali v oboru a absolventky. Absolventi projevovali největší nespokojenost s jazykovou přípravou. Tu lépe ocenili ekonomové a absolventi FS, pracující v oboru a muži.

Jen zčásti můžeme potvrdit hypotézu 3b, že absolventi, kteří končili studium v první polovině 90. let, byli méně identifikováni se školou a oborem než ti, kteří ukončili studium po roce 1996. Současně ale absolventi, kteří končili studium v první polovině 90. let, projeví stejný nezáměr o spolupráci se školou jako absolventi z jejich druhé poloviny. Větší afinitu k participaci se školou projeví až absolventi po roce 2000.

Absolvent vstupuje do svého prvního zaměstnání s celkem nejasnými představami o tom, co se od něj bude v práci očekávat a co sám získá. Postupně se ale práce stává oblastí, prostřednictvím které hodnotí své postavení, vytváří si normativní vztahy mezi pracovním chováním a jeho výsledky. Zdroj pracovní spokojenosti je možno hledat v tomto ověřování, do jaké míry mu práce a pracovní prostředí zabezpečí žádané hodnoty a potřeby. Z identifikace šestnácti hodnocených položek byli absolventi v průběhu celého sledovaného období se všemi aspekty práce nadprůměrně spokojeni, s výjimkou možností postupu, která se dostala v letech 1996-97 do negativní bilance a s efektivností vedení organizace v průběhu 90. let. K vysoce ohodnoceným patřil faktor *seberealizace*, (náplň, množství a rozmanitost práce, možnosti uplatnit iniciativu) a *sociální* (vztahy na pracovišti, vztahy s nadřízenými, kvalitou pracovního prostředí). Absolventi technických fakult z let 1998-2002 příznivěji ohodnotili možnosti uplatnění iniciativy a efektivnosti vedení organizace, než absolventi ekonomické fakulty, kteří ji ohodnotili podprůměrně.

Faktorovou analýzou jsme odhalili strukturu 16 položek aspektů pracovní spokojenosti. Na základě faktorových zátěží se odlišily ve čtyřech faktorech: seberealizačním, sociálním, exploativním a benefitním. Pro absolventy byly nejvýznamnější aspekty práce ve faktoru „seberealizace“, které dosáhly nejvyšších hodnot faktorových skóre, nejvýrazněji u položky seberealizace (,794), možnosti uplatnit vlastní iniciativu (,720) a obsahu práce (,706). Z dalších výsledků je zřejmá vyšší satisfakce absolventů technických fakult, zvl. „rozvojových“ v „seberealizaci“ a „sociálním“ faktoru. Absolventi „tradičních“ oborů projeví nejvyšší spokojenost pouze s „benefitním“ faktorem. Ekonomové byli celkově nejkritičtější, zejména ve faktoru „sociálním“. Menší nespokojenost ale projeví v „benefitním“ faktoru, než absolventi FEI a FS nebo s faktorem „seberealizace“, než absolventi „tradičních“ oborů. Absolventi pracující v oboru příznivěji ohodnotili všechny položky faktoru „seberealizace“. Statisticky významně se lišily postoje absolventů a

absolventek v možnostech postupu, seberealizace a uplatnění iniciativy při práci, které hodnotili nepříznivěji absolventky.

Očekávání absolventů se v průběhu celého sledovaného období plnila nadprůměrně, pouze těm, kteří ukončili studium v letech 1998-2000 se podle představ nenaplněovala tolik očekávání v možnosti funkčního postupu, výše mzdy a zvyšování kvalifikace. Hodnocení jednotlivých aspektů práce významně korelovala se splněním představ o práci. Představy absolventů ve světě práce se plnily především v oblasti funkčního postavení, seberealizace, postavení ve společnosti, platu a zvyšování kvalifikace. Absolventi, kteří nastoupili do vedoucí funkce ihned po škole a ti kteří pracovali v oboru byli ve všech aspektech očekávání v zaměstnání nadprůměrně spokojeni. Z hlediska pohlaví nedošlo k výrazným diferenciacím. Absolventům i absolventkám se splnila celkem stejně a průměrně očekávání v oblasti seberealizace, funkčního postavení a postavení ve společnosti, a podprůměrně i v možnostech zvyšování kvalifikace.

Můžeme potvrdit hypotézu, že absolventi vysoké školy vykazovali vysokou míru pracovní satisfakce v oblasti seberealizace a sociálního faktoru. Méně příznivě v první polovině 90. let ohodnotili výši mzdy a možnost postupu, v druhé polovině i jistotu pracovního místa. Do negativní bilance se dostali s efektivností vedení organizace v průběhu 90. let a v letech 1996-97 s možností postupu. Od roku 1998 se postupně zvyšovala spokojenost s jednotlivými aspekty seberealizace. V souboru absolventů z let 1998-2002 byli spokojenější absolventi z tzv. „rozvojových“ fakult, především s faktorem seberealizace, stejně jako absolventi pracující v oboru. Podle pohlaví projeví větší spokojenost muži, a to zejména v možnostech postupu, seberealizace a uplatňování iniciativy (hypotéza 4 a). Absolventům pracujícím na vedoucí pozici se častěji než ostatním splnila očekávání ve všech sledovaných aspektech práce (hypotéza 4b).

Z analýzy vyplynulo, že důležitým nástrojem uplatnitelnosti absolventů na trhu práce a zvyšování kvality školní přípravy je získávání aktuálních informací o situaci na trhu práce, trendech rozvoje oborů a odvětví a také o předpokládané zaměstnanosti v jednotlivých profesích. Tyto informace tvoří zpětnou vazbu ve vztahu k obsahu a struktuře nabídky vzdělání a rozvoji školského systému, které škola v současnosti stále požaduje. Z pohledu naplňování potřeb trhu práce a rozvoje zaměstnanosti můžeme na jedné straně sledovat, zda nabízená struktura pracovních sil odpovídá poptávce na trhu práce, na druhé straně zda vybavenost absolventů znalostmi, schopnostmi a dovednostmi odpovídá požadavkům zaměstnavatelů a umožní absolventům vytvářet předpoklady pro další pracovní kariéru. Oporou pro rozhodování v těchto oblastech jsou opakované výzkumy uplatnění absolventů na trhu práce a analýzy výsledků uplatnitelnosti absolventů škol z pohledu zaměstnavatelů i analýzy potřeb a požadavků zaměstnavatelů.

Analýza dále potvrdila vhodnost přehodnocování základních aspektů školní přípravy pro praxi a upozornila na problematičnost hodnocení praktických dovedností i jazykové přípravy pro praxi. V případě praktické přípravy tato v dotazníku nebyla blíže specifikována a absolventi tudíž dle svých úvah do ní zahrnovali nesrovnatelné dovednosti, jako práci v laboratořích, na projektech, v podnicích, apod. Pro případné další zkoumání doporučujeme zmapovat obsah praktické přípravy a na základě získaných poznatků tento stav zkonfrontovat s požadavky praxe i absolventů. Pokud ale vyjdeme z údajů zaměstnavatelů, nedostatek praktické přípravy neohrožuje zvláště nástupní praxi absolventů a dokonce se s ní předem v hospodářských organizacích počítá.

Jazyková příprava získala nejhorší ocenění, a to nejen u absolventů VŠB-TUO, ale celostátně. Pokud vyjdeme z analýzy vzdělávací dráhy, absolventi přicházejí ze středních škol s nedostatečnými jazykovými znalostmi a tento fakt se pak alibisticky promítá do hodnocení jejich jazykové přípravy na vysoké škole. Jazyková výuka na vysoké škole je vedena podle

osnov odpovídajících předpokládaným potřebám absolventů, bohužel opírá se často o chatrné jazykové základy studentů. Jak dokládají zaměstnavatelé, handicap údajně nedostatečné přípravy se u absolventů během jejich profesní dráhy vůbec nemusí projevit, záleží na konkrétní vykonávané pozici, ale může je omezit v možnostech výběru zaměstnavatele. Na základě patřičné motivace (práce v nadnárodní společnosti, vedoucí pozice, aj.) se tohoto handicapu mohou zbavit. Totéž je možno vztáhnout na hodnocení školní přípravy v oblasti řízení. VŠB-TUO primárně připravuje odborníky pro speciální obory.

V rozvoji technických univerzit došlo v minulých dekáдах k nevídané dynamizaci, zvláště v telekomunikační a výpočetní technice, takže sám obsah studia zastarává v průběhu samotné vysokoškolské průpravy studenta. Propojení s praxí pak rozhoduje o tom, zda škola bude schopna držet krok s vývojem techniky. V posledních letech dochází k výrazné diverzifikaci studijní nabídky, což směřuje k rozvíjení možností kratšího profesního studia na VŠ. Záměrem je, aby se tyto struktury rozvíjely a rostl počet studentů v oblasti bakalářských studijních programů umožňujících bezprostřední uplatnění v praxi. Vysoká škola by měla zaměřit své tvůrčí činnosti do oblasti výzkumu a vývoje navazujícího na praxi, na požadavky pracovního trhu v regionu a na spolupráci se zaměstnavateli svých absolventů. Studenti i absolventi oceňují skutečnost, když škola získá a předá jim informace od firem, které je mají zájem zaměstnat. Pro úspěšné podnikání a konkurenceschopnost podniků je nutné i efektivní řízení lidských zdrojů a požadavky kladené na zaměstnance označované jako soft skills.

VŠB-TUO se hlásí k přechodu na strukturované studium, který zásadním způsobem mění dosavadní středoevropský model studia a definuje nové požadavky na profil absolventa bakalářských, inženýrských a doktorských programů v celoevropském prostoru. Je zapojena do evropského kreditního systému ECTS umožňujícího absolventovi pokračovat v jiném typu studijního programu na jiné vysoké škole. Absolventi ve svých úvahách o budoucnosti nejsou už tak omezeni regionem, jak tomu bylo v minulosti. Tyto změny odpovídají celoevropským trendům, které by měly univerzity sledovat v rámci vytváření „Evropy znalostí“.

10. Literatura

- ADAIR, J., 1994. *Vytváření efektivních týmů*. Praha: Management Press
- AJŠMAN, J., 1995. *Dějiny evropských zemí*. Plzeň: Moudrá sova
- ALAN, J., 1974. *Společnost-vzdělání-jedinec*. Praha: Svoboda
- ALAN, J., 1989. *Etapy života očima sociologie*. Praha: Orbis
- ALLERBECK, K.R., HOAG, W. J., 1985. *Jugend ohne Zukunft?* München: R. Piper GmbH CO.KG
- ALEŠ, M., 2001. *Vnitřní migrace v České republice v letech 1980-99*. Demografie 3: 187.
- ALISDAIR, R., 1994. *Lidé a kultury*. Praha: Nakladatelský dům O P, s.r.o.
- ARMSTRONG, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada
- ARON, R., 1988. *Demokracie a totalitarismus*. Praha: Atlantis
- BANSCHBACH, V., 2007. *Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich- Stärken und Schwächen Deutschlands im internationalen Vergleich*. In: Beiträge zur Hochschulforschung. München: IHF, 2/2007, s. 54-77
- BAUMAN, Z., 1997. *Myslet sociologicky. Netradiční uvedení do sociologie*. Praha: Slon
- BAUMAN, Z., 1966. *Úvahy o postmoderní době*. Praha
- BAUMAN, Z., 1967. *Kariéra*. Praha: Mladá fronta
- BAUMAN, Z., 1996. *Úvahy o postmoderní době*. Praha
- BAUMAN, Z.: *Globalizace*. Praha, 2000
- BECK, U., *Risikogesellschaft*. Frankfurt am Main, 1986
- BECK, U., *Was ist Globalisierung?* Frankfurt am Main : Suhrkamp, 1997.
- BECKER, G., S., 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special reference to education*, The University of Chicago Press
- BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., 2001. *Moc, vliv, autorita*. Praha: Management Press
- BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., 1994. *Psychologie a sociologie v řízení firmy (Cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku)*. Praha: Prospektrum
- BENEŠ, M., 2001. *Marketing a práce s absolventy vysokých škol*. Praha: Eurolex Bohemia
- BERSTEIN, B., 1980. *Studien zur sprachlichen Sozialisation*. Duesseldorf
- BERTRAND, Y., 1998. *Soudobé teorie vzdělávání*. Praha: Portál
- BĚLOHRADSKÝ, V., 1999. *Antinomie globalizace. Vzdělanostní společnost 2000*. In: Eseje o nedávné minulosti a blízké budoucnosti, G plus
- BĚLOHLÁVEK, F., 1996. *Organizační chování*. Olomouc: Rubico
- BĚLOHLÁVEK, F., 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada
- BIOLKOVÁ, J., 1999. *150 let Vysoké školy báňské*. In.: Vysoká škola báňská- Technická Univerzita Ostrava, VŠB - Technical University of Ostrava 1849-1999, En Face Ostrava,
- BOGUSZAK, M., 1987. *Vzdělanostní struktura ČSSR v letech 1960-1980 a varianty jejího dalšího vývoje*. Sociologický časopis, 23 (6) : 588-613
- BONSS, W., HEINZE, R.G., 1984. *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- BOURDIEU, P., 1998. *Teorie jednání*, Praha: Karolinum
- BOURDIEU, P., PASSERON, J. C., 1971. *Die Illusion der Chancengleichheit*. Stuttgart: Ernst Klett Verlag
- BLÁHA, A. I., 1968. *Sociologie*. Praha: Academia, nakladatelství ČSAV
- BURIÁNEK, J., 1988. *K pojetí sekundární analýzy*. In: Sociologický časopis 24 (1): 75-91
- BURIÁNEK, J., 1993. *Systémová sociologie. Problém operacionalizace*. Acta Universitatis Carolinae Philosophica et Historica, Monographia CXLVII-1993, Universita Karlova, Praha
- CLARK, F. A., 1992. *Total Career Management*. Strategies for creating management careers. London : McGraw-Hill International (UK) Limited

- ČÁP, J., MAREŠ, J., 2001. *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál, s.r.o., ISBN 80-7178-463-X. str. 339/
- ČERMÁK, Z., *Migrace a suburbanizační procesy v ČR*. 2005. Demografie 3: 169-176
- ČERMÁKOVÁ, M., 1995. *Gender, společnost, pracovní trh*. Sociologický časopis 31 (1): 7-24
- ČERMÁKOVÁ, M., 1997. *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis 33 (4):389-404
- DAHRENDORF, R., 1979. *Life Chances. Approaches to Social and Political Theory*. London: Weidenfeld and Nicolson
- DAHRENDORF, R., 1991. *Moderný sociální konflikt*. Bratislava: Archa
- DANNA, K., GRIFFIN, R. W., 1999. *Health and Well-being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature*. In: Journal of Management, 1999: 3, ročník 25, s. 357-384
- DEIBL, M., 1991. *Motivation als Führungsaufgabe*. Wien: Linde
- DĚDINA, J., ODCHÁZEL, J., 2007. *Management a moderní organizování firmy*. Grada Publishing
- DISMAN, M., 1993. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum
- DONNELLY, J. H., GIBSON, J. L., IVANCEVICH, J. M., 1997. *Management*. Grada publishing
- DRDLA, M., RAIS, K., 1992. *Reengineering. Řízení změn ve firmě*. Praha: Management Press
- DRUCKER, P. F., 1992. *Management. Budoucnost začíná dnes*. Praha: Management Press
- DRUCKER, P. F., 1993. *Cestou k zítřku. Management pro 21. století*. Praha: Management Press
- DRUCKER, P. F., 2004. *Fungující společnost*. Praha: Management Press
- DVOŘÁČEK, J., 1998. *K problematice útlumu uhelných dolů v Ostravsko - karvinském revíru*. In : Acta Montanistica Slovaca Ročník 3 (1998), 1, 85-88
- DVOŘÁKOVÁ, Z. 2007. *Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života*. Výstup projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“, v rámci tématického projektu TP -5 „Moderní společnost a její proměny“ Národního programu výzkumu 2005-2008
- ETTLEROVÁ, S., MATĚJKOVÁ, B., 2004. *Rodinné chování a bytová situace mladé generace- souvislosti s partnerským, sňatkovým a natalitním chováním*. Praha: VÚPSV
- ETZIONI, A., 1995. *Morální dimenze ekonomiky*. Praha: Victoria Publishing
- FILIPCOVÁ, B., 1967. *Člověk, práce, volný čas*. Praha: Svoboda
- FRIEDLANDEROVÁ, H., TUČEK, M. a M., 2000. *Češi na prahu nového tisíciletí*. Praha: SLON
- FELDMANN, H., *Kompendium lékařské psychologie*. Praha: Victoria Publishing
- FRIEDMANN, G., 1937. *Krise pokroku. Nástin dějin myšlení od roku 1895 do roku 1937*. Spolek výtvarných umělců Mánes
- GARFINKEL, H., 1967. *Studies in Ethnomethodology*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs
- GEIST, B. a kol., 1993. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing
- GIDDENS, A., 1998. *Důsledky modernity*. Praha: Slon
- GIDDENS, A., 1999. *Sociologie*. Praha: Argo
- GILAROVÁ, R., 1999. *Osobní předpoklady a podstata manažerské práce očima manažerů*. In. Psychologie v ekonomické praxi č.3-4/2004, ročník XXXIX. Str.127-141, Goleman
- GOTTVALD, J., 2002. *Zkoumání intenzity a stability vývoje mobility pracovních sil v české ekonomice*. In. Hančlová, J., Tvrdý, L. : Modelování a klasifikace regionálních trhů práce. Ostrava: VŠB, Ekonomická fakulta

- GOULLIOVÁ, K. (redakce)., 1998. *Kvalita vzdělávání - odpověď na výzvy budoucnosti*. Podle Quality and relevance: The Challenge to European Education Unlocking Europe's Human Potential, Praha: ÚIV, Divize analýz a informací
- GREGOR, M., 1984. *Práce jako způsob života*. Sborník prací FF brněnské univerzity, G 28
- HÁJEK, F., 1975. *Kapitoly ze sociologie výchovy*. Praha: SPN
- HANČLOVÁ, J., TVRDÝ, L. et al., 2002. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. (Monografie) Ostrava : VŠB-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, s. 147. ISBN 80-248-0220-1
- HAŠKOVÁ, H., 2000. *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce*. Sociologický časopis 36 (4): 441-457
- HAVELKA, M., MÜLLER, K., 1996. *Procesy transformace a teorie modernizace*. Sociologický časopis, 32 (2): 143- 155
- HAVLÍK, R. a kol., 1996. *Kapitoly ze sociologie výchovy*. Praha: PedF UK
- HAVLÍK, R., KOŤA, J., 2000. *Zamyšlení nad českou sociologií výchovy, vzdělávání a mládeže v 90. letech*. Sociologický časopis 36 (1)
- HAVLOVÁ, J., 1994. *Podnikání jako povolání?* Sociologický časopis 30 (2): 179-189
- HAVLOVÁ, J., 1995. *Sociologie práce a podniku*. In: Kubálek A. a kol., Sociologické texty II, Praha: UK
- HAVLOVÁ, J., 1996. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Praha: Karolinum
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H., 2000. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, s.r.o., ISBN 80-7178-303-X
- HELUS, Z., 1973. *Psychologické problémy socializace osobnosti*. Praha:SPN
- HENDL, J., 1999. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum
- HERRIOT, P., 1992. *The Career Management Challenge Balancing Individual and Organizational Needs*. London: SAGE
- HNILICA, K., 2004. *Vliv pracovního stresu a životních událostí na spokojenost se životem*. Československá psychologie 48 (3): 193-202
- HOLDA, D., 1994. *Škola jako předmět volby*. Výtah z publikace School: a Matter of Choice, Paris, OECD, ÚIV
- HOMOLA, M., 1972. *Motivace lidského jednání*, Praha: SPN
- HOMOLA, M., 1972. *Úvod do psychologie osobnosti*. Ústav pro učitelské vzdělání UK, Praha:SPN
- HRABA, J., MULLICK, R., VEČERNÍK, J., 2000. *Vzdělání, ekonomická zkušenost a reformy v ČR*. Sociologický časopis 36 (4): 415-430
- HYHLÍK, F., NAKONEČNÝ, M., 1973. *Malá encyklopedie současné psychologie*. Praha: SPN
- ILLICH, I., 2001. *Odškolnění společnosti*. Praha: Slon
- ISRAEL, R., WHITTEN, H., SHAFFRAN, C., 2001. *Jak se prosadit v zaměstnání*. Praha: Computer Press
- JANDOUREK, J., 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál
- JEŘÁBEK, H., 1992. *Koncepce měření ve společenských vědách*. Sociologický časopis 28 (1)
- JUROVSKÝ, A., 1980. *Osobnost člověka při práci*. Bratislava: Práca
- KABÁTEK, a kol., 1995. *Sociologické texty II*. Praha:UK
- KADEŘÁBKOVÁ, J., 1997. *Organizační kultura a regionální rozvoj*. In. VLÁČIL, J. a kol. *Organizační kultura v českém průmyslu*. Praha: CODEX Bohemia, s.177-190
- KADLEC, M., KONOPÁSKOVÁ, A., STRÁDAL, J., 2000. *Profesní a kariérní poradenství, teorie a praxe pro 21. století, pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“*, 8/2000, Ústav pro informace ve vzdělávání, VÚOŠ, CSVŠ

- KALOUSKOVÁ, P., 2007. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru*. Praha: NÚOV
- KATRŇÁK, T., 1999. *Moderní partnerské vztahy a jejich proměna v době pozdní modernity*. Sociologický časopis 36 (3): 307-315
- KATRŇÁK, T., 2004. *Odsouzení k manuální práci. Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Praha: Slon
- KATRŇÁK, T., 2005. *Třídní analýza a sociální mobilita*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, ISBN 80-7325-067-5
- KELLER, J., 1992. *Nedomyšlená společnost*. Brno: Doplněk
- KELLER, J., 1997. *Sociologie byrokracie a organizace*. Praha: Slon
- KELLER, J., 2004. *Dějiny klasické sociologie*. Praha: SLON
- KELLER, J., 2005. *Soumrak sociálního státu*. Praha: SLON
- KELLER, J., TVRDÝ, L., 2008. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah, pojišťovna*. Praha: Slon
- KERLINGER, F. N., 1992. *Základy výzkumu chování*. Praha
- KHOL, J., 1981. *Psychologie řízení*. Praha: SPN
- KLOSKOWSKA, M., 1967. *Masová kultura*. Praha: Svoboda
- KOLLÁRIK, T., 1986. *Spokojnost v práci*. Bratislava: Práca
- KOMENSKÝ, J. A., 1958. *Velká didaktika*. In. Vybrané spisy, sv.1, Praha: SPN
- KOLÁŘ, J., 1968. *Sociologie podniku*. str.12
- KONOVSKY, M.A., 1994. *Human resources management*. Čelákovice: ČSMC
- KOUDELKA, F., 2001. *Vzdělávání jako jeden z prostředků snižování nezaměstnanosti*. Centrum otevřeného a distančního vzdělávání University Palackého, Olomouc
- KOTÍKOVÁ, J., VLACH, J., PRŮŠA, L., 2000. *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV
- KOSTELECKÝ, T., 2003. *Regiony a ekonomická aktivita*. In. Tuček, M. a kol. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Edice Studie, SLON, s. 57
- KOTLER, P., 1993. *Marketing management*. Praha: Victoria Publishing
- KOTRABIŇSKI, T., 1955.: *Traktat o dobrej robocie*, Lodž
- KŘÍŽKOVÁ, A., 2003. *Kariérní vzorce žen v managementu*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review 39 (4): 447-465
- KUCZYNSKI, F., 1980. *Metoda anketowa w badaniach zachowan*, Studia socjologiczne,
- KUCHAŘ, P., 1994. *Proměny profesní struktury*. Sociologický časopis 30 (1): 73-80
- KUCHAŘ, P., 1996. *Vývoj profesní struktury pracujících v ČR*. In: Machonin, Tuček, a kol.: *Česká společnost v transformaci. K proměnám sociální struktury*. Praha: Slon
- KUCHAŘ, P., 1997. *Postoje zaměstnanců k organizační změně*. In Vlášil, J. a kol. *Organizační kultura v českém průmyslu*, Praha: CODEX Bohemia, s. 58- 79
- KUCHAŘ, P., 1999. *Vývoj profesní struktury pracujících v ČR*. Praha: ÚIV
- KUCHAŘ, P., 1999. *Uplatnění absolventů na trhu práce*. Praha: UIV
- KUCHAŘ, P., 1999. *Uplatnění absolventů vysokých škol, číselník dat mezinárodního sociologického výzkumu, data za ČR* Řešeno jako grant FRVŠ MŠMT ČR č. 1494/1998 FSV UK Praha, Institut sociologických studií
- KUCHAŘ, P., 2000. *Uplatnění absolventů vysokých škol, analytická zpráva zpracovaná v rámci projektu „Uplatnění absolventů: analýza a výhled“ z dat mezinárodního výzkumu „Higher Education and Graduate Employment in Europe“*. Řešeno jako grant FRVŠ MŠMT ČR č.1494/1998, ÚIV
- KUCHAŘ, P., 2003. *Ekonomická aktivita a neaktivita*. In: Tuček, M. a kol. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Edice Studie, SLON, s. 91-92
- KUCHAŘ, P., 2003. *Změny v horizontální diferenciaci práce*. In: Tuček, M. a kol. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Edice Studie, SLON, s. 95

- KUCHAŘ, P., 2003. *Změny ve vertikální diferenciaci práce*. 2003. In: Tuček M. a kol. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Edice Studie, s. 103
- KUCHAŘ, P., 2003. *Vzájemný vztah skupin a povolání*. 2003. In: Tuček, M. a kol.: *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: SLON, s.104-106
- KUCHAŘ, P., 2007. *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum
- KUCHAŘOVÁ, V., 2003. *Kvantitativní a kvalitativní změny v české populaci*. In: Tuček, M. a kol. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Edice Studie, SLON, s. 41
- KUCHAŘOVÁ, V., NEDOMOVÁ, A., ZAMYKALOVÁ, L., 1999. *Předpoklady sňatkového chování mladé generace*. Praha: VÚPSV
- LAMNEK, S., 1988. *Qualitative Sozial-Forschung*. Band 1, München: Psychologie Verlags Union Mc
- LEIRMAN, W., 1996. *Čtyři kultury ve vzdělávání*. Praha: Karolinum
- MADSEN, K. B., 1972. *Teorie motivace*. Praha: Academia
- MACHONIN, P. TUČEK, M., 1993. *Prestiž povolání v České republice v roce 1992*. In *Sociologický časopis* 29 (3): 367- 381
- MACHONIN, P. TUČEK, M. a kol., 1996. *Česká společnost v transformaci*. K proměnám sociální struktury. Praha: Slon
- MACHONIN, P., 2005. *Česká společnost a sociologické poznání (Problémy společenské transformace a modernizace od poloviny šedesátých let 20. století do současnosti)*. Praha: ISV
- MAREŠ, P., 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon
- MAREŠ, P., BÁNOVCOVÁ, L., 2002. *Spokojenost s prací - stav vnitřních dimenzí 1967-2002*. In: *Sociologie jako umění Možného*. K sedmdesátinám brněnského sociologa. Sborník prací fakulty sociálních studií brněnské univerzity. Brno : MUNI. Sociální studia: 8, 2002
- MAREŠ, P., 2000. *Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení*. Sociologický časopis 36 (4):
- MAREŠ, P., 1996. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Slon
- MAREŠ, P., 2004. *Od práce emancipující k práci mizející*. Sociologický časopis 40 (1-2): 37- 46
- MAŘÍKOVÁ, H., 1997. *Ženy ve vrcholových pozicích*. Sociologický časopis 33 (4): 435-443
- MARX, K., 1986. *Kapitál, sv.1*. In: K.Marx a B. Engels, Spisy, sv.23. Praha: Svoboda
- MATEJKO, A., 1961. *Socjologija zakladu pracy*. Warszawa
- MATEJKO, A., 1968. *Socjologija pracy*. Warszawa
- MATĚJŮ, P., 1986. *Vzdělání – mzda - životní úroveň. K jednomu z kritérií zásluhovosti v oblasti odměňování a utváření životní úrovně*. Sociologický časopis 22 (6): 599-613
- MATĚJŮ, P., 1997. *Objektivní mobilita, subjektivní mobilita a životní šance v postkomunistické Evropě*. Sociální trendy Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1/1997
- MATĚJŮ, P., VLACHOVÁ, K. a kol., 2000. *Nerovnost, spravedlnost, politika*. Praha: Slon
- MATĚJŮ, P., STRAKOVÁ, J., 2003. *Role rodiny a školy v reprodukci vzdělanostních nerovností*. Sociologický časopis 39 (5): 625- 649
- MATĚJŮ P., STRAKOVÁ, J., a kol., 2006. *Nerovné šance na vzdělání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Praha: Academia
- MATĚJŮ, P., SMITH, M.L., SOUKUP, P., BASL, J., 2007. *Determination of College Expectations in OECD Countries: The Role of Individua and Structural Factors*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review 43 (6): 1121-1148
- MATOUŠEK, O., RŮŽIČKA, J., HLADKÝ, A., 1972. *Člověk a práce*. Praha: Svoboda
- MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J., 2000. *Moderní personální management*. Praha: H+H
- McLUHAN, M., 2000. *Člověk, média a elektronická kultura*. Brno: Jota, str.375-6).
- MENCLOVÁ, L., BAŠTOVÁ, J., KRONRÁDOVÁ, K., 2003. *Vysokoškolský student v České republice roku 2002. Sociální portrét vysokoškolských studentů v ČR-IV. Řešeno v rámci*

projektu MŠMT „Výzkum pro státní správu“. MŠMT, CSVŠ, VUT v Brně, nakladatelství VUTIUM, Praha, Brno

MERTON, R. K., 2000. *Eseje ze sociologické teorie*. Anomická společnost, Praha: Slon

MELEZINEK, A. 1994. *Inženýrská pedagogika*. Praha: ČVUT

MILKOWICH, G. T., BOUDREAU, J. W., 1993.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada

MORGAN, D., L.: 1997. *Focus groups as qualitative research*. London: Sage.

www.socioweb.cz>.

MORGAN, L.D., 2001. *Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu*. 2. titul série Metodologie, Sdružení SCAN Tišnov, Psychologický ústav Akademie věd, Brno: Nakladatelství Albert Boskovic

MOŽNÝ, I., 1971. *Analýza faktorů spokojenosti v práci*. Sborník prací Filosofické fakulty brněnské univerzity, G 18: 75-91

MOŽNÝ, I., 1972. *Povaha práce - výchozí stav základních vnitřních dimenzí v ČSSR 1967*. Bratislava: ČVÚP

MOŽNÝ, I., 2002. *Česká společnost. Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál

MOŽNÝ, I., 1983. *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: UJEP

MOŽNÝ, I., 1987. *Kapitoly ze sociologie rodiny*. Brno: UJEP

MOŽNÝ, I., 2006. *Rodina a společnost*. Praha: Slon

MÜLLER, K., 2006. *Znalostní ekonomika*. In: Bulletin CES VŠEM, 12, ISSM 1801-1578

MÜNICH, D., ŠVEJNAR, J., 2000a. *Definice pojmů, vymezení zásadních vztahů*. Autorská studie č.16, CERGE-EI. In.: Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice. Praha, Národní vzdělávací fond. 2000

MUSIL, L., 1982. *Některé aspekty stabilizace pracovníků na externích montážích*. In: Člověk a práce. Praha, TES 1982, č.6

MUSIL, L., 1984. *Dimenze vnímání práce. Výzkum postojů pracovníků na externích montážích*. Sociologický časopis 20 (4): 395- 402

NÁDVORNÍK, J. a kol., 1990. *Baťův systém řízení do roku 1939*. Zlín: Impuls

NAKONEČNÝ, M., 1970. *Sociální psychologie. Sociologická knižnice*. Praha: Svoboda

NAKONEČNÝ, M., 1998. *Základy psychologie*. Praha: Academia, ISBN 80-200-1290-7

OAKLEY, A., 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál

OSLADILOVÁ, D., 1969. *Základy pedagogické psychologie*. Olomouc: UP

PALÁN, Z., 2002. *Výkladový slovník. Lidské zdroje*. Praha

PAPŘOKOVÁ, A., 1996. *Postoje studentů technických fakult ke studiu*. In. Sborník pedagogické konference. Ostrava: VŠB-TUO, ISBN 80-7078-337-0, str. 32-39

PAPŘOKOVÁ, A., 1998. *Rozdíly v očekávání a skutečném uplatnění absolventů VŠB-TUO v praxi*. In. Aktivizace lidských zdrojů pro rozvoj České republiky na přelomu tisíciletí. Ostrava: VŠB-TUO, 1998, s. 113-116, ISBN 80-7078-587-X

PAPŘOKOVÁ, A., 2000. *Weiterbildung der Absolventen vom Verkehrswesen - Fachstudium*. In Sb. Ingenieur 2000 Overinformed-Undereducated? Referate des 26. Internationalen Symposiums IGIP, str. 443-447, Klagenfurt 1997, ISSN 0724-8873

PETRÁŇ, J. a kol., 1985. *Dějiny hmotné kultury*. Díl I (2). Praha: SPN

PETERS, Th., J., WATERMAN, R., H., Jr., 1992. *Hledání dokonalosti. Poučení z nejlépe vedených amerických společností*. Praha: Svoboda- Liberta

PETRUSEK, M., 1985. *Úvod do obecné sociologie, I., II.*, VÍTKOVICE, koncern, Institut VHJ Vítkovice, Ostrava 6,

PETRUSEK, M., 1993. *Teorie a metoda v moderní sociologii*. Praha

PETRUSEK, M., 2005. *Univerzity v epoše tzv. společnosti vědění*. Aula 13 (2): 13-19, CSVS

PFEIFER, L., UMLAUFOVÁ, M., 1993. *Firemní kultura*. Praha: Grada

PIAGET, J., 1970. *Psychologie inteligence*. Praha: SPN

- PIETRASIŃSKI, Z., 1968. *Praktická psychologie práce. Vybrané otázky*. Praha: Orbis
- PICHŇA, J. A., 1980. *Sociologické problémy povolania*. Bratislava: Práca
- PLAMÍNEK, J., 2004. *Sebeřízení*. Praha: Grada Publishing, a.s., ISBN 80-247-0671-7.
- PLÁVKOVÁ, O., 2007. *Stratégie študentov na trhu práce v SR*. In. Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. Sborník z konference. Red.: Mareš, P., Hofírek, O., Brno: MU, Mezinárodní politologický ústav a Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti, 2007, s.119-130
- POTUČEK, M., 1999. *Křižovatky české sociální reformy*. Praha: Slon
- PROCHOVNÍK, Š., 1991. *Prestiž na Ostravsku dnes a před 20 léty*. Sociologické aktuality 6
- PŘÍHODA, V., 1963. *Ontogeneze lidské psychiky*. I., Praha: SPN
- RAABE, J., 2003. *Poradce k volbě povolání*. Vydavatelství publikací k volbě povolání
- RABUŠIC, L., 2001. *Kde ty všechny děti jsou?* Praha: Slon
- REICH, B.R., 1991. *Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. New York: Alfred A.Knopf
- REICH, B.R., 2005. *Řeknu to stručně*. Praha: Management Press
- RIESMAN, D. et GLANZER, N. et DENNY, R., 1968. *Osamělý dav. Studie o změnách amerického charakteru*. Praha: Mladá fronta
- ROTH, O., 2000. *Pravidelný výzkum uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce*. Pracovní texty projektu "Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled". 7/2000. ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ
- ROTTEROVÁ, B., ČÁP, J., 1979. *Vliv způsobu výchovy na formování všestranně rozvinuté osobnosti*. Čs. Psychologie 23 (3): 165-179
- RŮŽIČKA, J., NOVÝ, I., PROVAZNÍK, V., 1993. *Řízení profesní kariéry*. Praha: VŠE
- RŮŽIČKA, R., 1997. *Akteři, struktury a šance v transformaci společnosti*. In. Společenské procesy a jejich aktéři, Praha: Acta Universita Karlova
- RŮŽIČKA, R., 1997. *Podnikatelská kultura a veřejnost*. In: Vlácil, J. a kol.: Organizační kultura v českém průmyslu. Praha: CODEX Bohemia, s.191- 209
- ŘEHÁK, J. (ed), 1983. *Typy, typologie a metody jejich vytváření. Kapitoly ze sociologických metod a technik*. Cikháj: Sborník semináře Čs.sociologické společnosti
- SARAPATA, A., DOKTÓR, K., 1962. *Elementy socjologii przemyslu*. Warszawa
- SARAPATA, A., 1967. *Plynność i stabilność kadr*. Warszawa, s. 40
- SIROVÁTKA, T., 1997. *Segmentační tendence a procesy na trhu práce v České republice*. In: Politická ekonomie, č. 6, s. 804-816
- SCHAEFER, R. T., LAMM, P.R., 1994. *Sociology*. International Edition
- SCHEIN, E., 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Persey Bass
- SCHNEIDER, M., 1974. *Úvod do základu sociologického výzkumu*. Olomouc: UP
- SILVERMAN, D., 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum. Praktická príručka*. Bratislava: Ikar
- SIMMEL, G., 1997. *Peníze v moderní kultuře a jiné eseje*. Praha: Sociologické nakladatelství
- SIMONOVÁ, N., 2007. *Vzdělanostní reprodukce v České republice od roku 1916 do současnosti: mobilitní pohled*. In. Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. Sborník z konference. Red Mareš, P., Hofírek, O., Brno: MU, Mezinárodní politologický ústav a Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti, 2007, str.27-42
- SRNCOVÁ, J., 2000. *Jak se ucházet o zaměstnání*. Praha: Computer Press
- STRUTZ, H.(red.), 1989. *Handbuch Personalmarketing*. Wiesbaden: Gabler
- STÝBLO, J., 1993. *Personální management*. Praha: Grada
- SVOBODNÝ, P., HAVRÁNEK, J., 1996. *Profesionalizace akademických povolání v českých zemích v 19. a první polovině 20. století*. Praha: Ústav dějin-Archiv UK, Archiv AV ČR
- ŠANDEROVÁ, J., 1995. *Sociální stratifikace a mobilita v industriální společnosti*. In: Sociologické texty II.(Speciální a aplikovaná sociologie) Praha, Universita Karlova

- ŠPAČEK, S., 1931. *Poselství Taylorovo. O zásadách vědeckého řízení - jak dosíci úspěchu*. V Praze: Masarykova akademie práce a Československý národní komitét pro vědeckou organizaci, Orbis
- SZEWCZUK, W., 1979. *Slovník Psychologiczny*. Warszawa: Wiedza powszechna
- ŠABOUK, J., KRONRÁDOVÁ, K., 2000. *Personální agentury-součást trhu práce*. Závěrečná zpráva. Pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“, 3/2000. Praha: ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ
- ŠIMEK, M., 2002. *Teoretické přístupy k regionálním trhům práce*. In: Hančlová, J. Tvrdý, L.: Modelování a klasifikace regionálních trhů práce. Ostrava: VŠB, Ekonomická fakulta
- ŠTASTNOVÁ, P., 2000. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce*. Pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“. Praha: ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ, 5/ 2000
- ŠUBRT, J., 2000. *Kapitoly ze sociologie veřejného mínění. Teorie a výzkum*. Praha: Karolinum
- ŠUBRT, J., 2001. *Postavy a problémy soudobé teoretické sociologie. Sociologické teorie druhé poloviny 20.století*. Praha: ISV
- TOFFLER, A., 1992. *Šok z budoucnosti*. Praha: Práce, 1992
- TOMEŠ, I. a kol. 1989. *Metodika hodnocení rozvoje sociálního potenciálu podnikového kolektivu pro pracovní proces*. Praha: TEVÚH
- TOMÁŠEK, M., 2006. *Singles a jejich vztahy. Kvalitativní pohled na nesezdané a nekohabituující jedince v České republice*. Sociologický časopis/ Czech Sociological Review . 42 (1): 81-102
- TONDL, L., 1994. *Věda, technika a společnost*. Filosofie. Filosofický ústav AV ČR
- TOTH, R., LUBELEC, L., 1991.: *Praktická škola personalistiky*. Bratislava: Uniapress
- TUČEK, M. a kol., 2003. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Edice Studie, SLON
- TVRDÝ, L. a kol., 2007. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava, VŠB-TUO, Ekonomická fakulta
- TYSON, S., JACKSON, T., 1997. *Organizační chování*. Praha: GRADA Publishing
- ÚLOVCOVÁ, H., BEDRNÝ, L., STRÁDAL, J., 2000. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol*, pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýzy a výhled“, Ústav pro informace ve vzdělávání, VÚOŠ, CSVŠ
- VALISOVÁ, A., ŠUBRT, R., 2004. *Jak získat a neztratit autoritu aneb proč má maminka vždycky pravdu*. Praha: ISV
- VEBLEN, T., 1999.: *Teorie zahálčivé třídy*. Praha: Slon
- VEČERNÍK, J., MATĚJŮ, P. a kol., 1979. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha
- VELÍŠKO, A. N. , PODMARKOV, V. G., 1979. *Sociolog v podniku*. Praha: Svoboda, Sociologická knihovna
- VESELÝ, A., 2004. *Společnost vědění jako teoretický koncept*. Sociologický časopis 40 (4): 433- 466
- VLÁČIL, J. a kol., 1997. *Organizační kultura v českém průmyslu*. Praha: CODEX Bohemia
- VODÁČKOVÁ, O., VODÁČEK, L., 1991. *Management na prahu 90. let*. Praha: Institut řízení
- VODÁČKOVÁ, O., VODÁČEK, L., 2001.: *Management. Teorie a praxe v informační společnosti*. Praha: Management Press
- VODÁKOVÁ, A., 1995. *Hodnotový svět ženy a jeho paradoxy*. Sociologický časopis 31 (1): 39-47
- VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., 1998. *Aplikovaná sociální psychologie I*. Praha: Portál

WERTHER, W. B., Jr., DAVIS, K., 1992. *Lidský faktor a personální management*. Zlín: Victoria Publishing a.s.
WILLKE, H., 2000. *Společnost vědění*. In: V jaké společnosti vlastně žijeme? Praha ISV
ZUCHA, R. O., 1993.: *Praktická příprava manažera. Nové metody a pohledy ve světovém kontextu*. Praha: Management Press

Další dokumenty:

Akademický slovník cizích slov. I. 1995. Praha: Academia, Ústav pro jazyk český AV ČR
Akademický slovník cizích slov. II. 1995. Praha: Academia, Ústav pro jazyk český AV ČR
Beschäftigung in Europa 2002. Europäische Gemeinschaften, 2002
OECD. Celoživotní vzdělání pro všechny. 1996. Praha: Učitel'ské noviny- Gnossis, spol. s.r.o., 1997
Memorandum o celoživotním učení. 2000. Brusel: Evropská komise
Key data on Education in the European Union '97, 1998. ÚIV
Malý sociologický slovník, 1970. Praha: Svoboda
Moravskoslezský kraj. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy MSK. 2003. Ostrava: Moravskoslezský kraj.
Pedagogický slovník. 1967. Díl 2. P-Ž. Praha: SPN
Příručka pro sociology. 1980. Praha: Svoboda
SDA: Sociologický datový archív [online]. Praha : Sociologický ústav AV ČR, c1998-1999 [cit 1.3.2003] Dostupný z WWW: <<http://archiv.soc.cas.cz/czech/archivtop-f.html>>
Statistiky a analýzy ČSÚ, ÚIV, MPSV
Statistika Úřadu práce v Ostravě
Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. 2003. Praha: Národní vzdělávací fond
Školství v pohybu. 1996. Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy za školní rok 1995/1996, Praha: MŠMT, ÚIV
Učení je skryté bohatství. 1997. Zpráva Mezinárodní komise UNESCO „Vzdělávání pro 21. století“. Praha: PdF UK, Ústav výzkumu a rozvoje školství. Středisko vzdělávací politiky
Uplatnění absolventů na trhu práce – září 2005. 2006. ÚIV
Velký sociologický slovník. 1996. Praha: Karolinum, Sociologický ústav Akademie věd ČR
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/gzam05110606.xls>
<http://www.mesec.cz/dane-a-stat/nezamestnanost/>
<http://www.eurofound.eu.int>
Vyhláška č.19458 / 2001-22, MŠMT *O výchově k volbě povolání*, MŠMT 2001
Vysoká škola báňská v Ostravě 1945. Vysoká škola báňská – Technická Univerzita 2005. EN FACE 2005

Výzkumné zprávy:

BALCAR, J. a kol., 2008. *Analýza výsledků z dotazníkového šetření uplatnitelnosti absolventů škol z let 2004-2007 v podnicích a organizacích MSK*. Zpracováno v rámci projektu „Equal – Kompetence pro trh práce“, financovaném ESF a rozpočtem ČR. Ostrava: RPIC - ViP s.r.o.
ČERMÁKOVÁ, Z., HOLDA, D., 1997. *Uplatnění absolventů VŠB-TUO Ostrava v praxi*. Závěrečná zpráva. Praha: CSVŠ
DURČOK, J. a kol., 1980. *Sociální analýza*. Ostrava: VHJ VÍTKOVICE
DURČOK, J. a kol., 1980. *Stabilizace pracovníků na externích montážích*. Ostrava: VHJ VÍTKOVICE
FIALA, a kol., 2001. *Rozšíření činnosti poradenského centra integrací jeho informačního systému*. Závěrečná zpráva projektu FRVŠ č.243/2001. Ostrava: VŠB-TUO

NOSKIEVIČ, P. a kol., 2004. *Zdokonalení činnosti poradenského centra - portál pro interaktivní komunikaci*. Závěrečná zpráva projektu FRVŠ č.253/2004, Ostrava

PAPŘOKOVÁ, A., PREMUSOVÁ, J., 1991. *Výzkum absolventů středních a vysokých škol v Ostravě z hlediska jejich zaměstnanosti v roce 1991*. Výzkumná zpráva pro Úřad práce Ostrava, nepublikováno

PAPŘOKOVÁ, A. a kol., 1992. *Sociologické šetření důvodů propadovosti studentů 1. a 2. ročníků FS, FEL, FMMI a HGF VŠB v Ostravě*. Výzkumná zpráva. VŠB, Ostrava

PAPŘOKOVÁ, A. a kol., 1996. *Postoje studentů technických fakult ke studiu a sociální komunikaci*. Závěrečná zpráva. Ostrava: VŠB-TUO

PAPŘOKOVÁ, A., 2003.: *Nezaměstnanost absolventů VŠ a VŠB-TUO*. Interní zpráva VŠB-TUO

SCHINDLER, J. a kol., 1997. *Sledování vývoje nabídky a poptávky po vysokoškolské kvalifikaci na trhu práce*. Ostrava, závěrečná zpráva projektu FRVŠ, VŠB-TUO

SCHINDLER, J. a kol., 1998. *Systém dlouhodobého sledování vývoje nabídky a poptávky po VŠ kvalifikaci na trhu práce*. Závěrečná zpráva FRVŠ č.1310/1998/, Ostrava: VŠB –TUO, Ekonomická fakulta

Portál VŠB- výroční zprávy – intranet VŠB-TUO

Výsledky výzkumu v rámci projektu“*Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice*“, podporován finančně GAČR , pod registračním číslem 403/05/2496, Tvrď, Keller a kol.

Výsledky výzkumu *Řízení lidských zdrojů v průmyslových podnicích technicky vzdělanými manažery*“ MÚVS ČVUT, 1999-2004